



## Berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung

### Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

erstellt von Wolfgang Erler und Dr. Andrea Schindel, anakonde GbR,  
im Auftrag des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“



**Schriftenreihe IQ**  
**Band V**

## **Impressum**

### **Herausgeber:**

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH)  
Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung – IQ“  
Sternwartstraße 27-29  
40223 Düsseldorf  
[www.zwh.de](http://www.zwh.de)  
[www.intqua.de](http://www.intqua.de)

### **Autor/Autorin:**

Wolfgang Erler  
Dr. Andrea Schindel  
2007



**anakonde** GbR – Analysen und Konzepte zu Migration, Integration, Community Development/Evaluation  
TFU-Technologiefabrik, Schillerstr. 18, 89077 Ulm  
[www.anakonde.de](http://www.anakonde.de)

Erstellt im Auftrag des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“, Koordinierungsprojekt bei der ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.

### **Redaktion:**

Adele Morreale (ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.)

### **Fotos (Deckblatt):**

Anita Schiffer-Fuchs

### **Grafik:**

Moana Brunow, ZWH (verantwortlich für Layout des Deckblatts)

Alle Rechte vorbehalten

© 2007

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



**Bundesagentur  
für Arbeit**

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>5</b>
1.1.	Vorbemerkung .....	5
1.2.	Hintergrund und Ausgangslage .....	7
1.3.	Begriffs- und Definitionsfragen .....	9
1.3.1.	Zum Begriff der „Berufsberatung“ .....	9
1.3.2.	„Arbeitsberatung“ in den Arbeitsämtern und Arbeitsagenturen .....	11
1.3.3.	In der englischsprachigen Forschung und Praxis verwandte und weitere Begriffe rund um „arbeitsmarktbezogene“ Beratung .....	13
<b>2.</b>	<b>Bestandsaufnahmen, Studien und Empfehlungen zur Weiterentwicklung beruflicher/ arbeitsmarktorientierter Beratungssysteme .....</b>	<b>15</b>
2.1.	Die Arbeit internationaler Organisationen mit dem Ziel der Aufwertung und Weiterentwicklung beruflicher/ arbeitsmarktorientierter Beratungssysteme .....	15
2.2.	Internationale Trends und konzeptionelle Entwicklungen in den beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratungssystemen.....	17
2.3.	Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung beruflicher/arbeitsmarktorientierter Beratungssysteme aus den international vergleichenden Studien und Bestandsaufnahmen.....	19
2.4.	Am Arbeitsmarkt Benachteiligte und Migranten/innen – nur am Rand Thema in den Bestandsaufnahmen der beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratungssysteme .....	21
2.5.	Nationale Umsetzung der Empfehlungen internationaler Organisationen zur Weiterentwicklung der beruflichen/ arbeitsmarktorientierten Beratungssysteme? .....	22
<b>3.</b>	<b>Berufliche bzw. arbeitsmarktorientierte Beratung Erwachsener in Deutschland: Streiflichter zur Situation und Entwicklungstrends .....</b>	<b>25</b>
<b>4.</b>	<b>Anforderungen an zielgruppengerechte berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung für Menschen mit Migrationshintergrund .....</b>	<b>28</b>
4.1.	(Internationale) Hinweise auf die strategische Wirksamkeit von zielgruppenspezifischer Beratung für Menschen mit Migrationshintergrund .....	31
4.2.	Arbeitsmarktorientierte Beratung für Migranten/innen: Wo und in welchen Formen findet sie statt?.....	34
<b>5.</b>	<b>Arbeitsmarktorientierte Beratung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ .....</b>	<b>40</b>
5.1.	Typologie der Beratungsangebote im Netzwerk IQ .....	40
5.2.	Migrantenspezifische Beratungskonzepte und -instrumente – oder zielgruppengerechte Nutzung beraterischer Kompetenzen? .....	48

5.3.	Zur Einbettung von Beratung in ein Modell verknüpfter Unterstützungsleistungen: „Förderketten“-Modelle im Netzwerk „IQ“ .....	50
5.4.	Die Debatte um die Beratungsqualität und Instrumente zur Qualitätssicherung .....	50
<b>6.</b>	<b>Handlungsempfehlungen.....</b>	<b>53</b>
6.1.	An die Teilprojekte im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ und den bundesweiten Facharbeitskreis Beratung.....	53
6.2.	An Beratungsstellen.....	53
6.3.	An Bildungsträger .....	56
6.4.	Migrationserstberatungsstellen.....	56
6.5.	An ARGEs/Agenturen und BA.....	56
6.6.	An Kommunen/Integrationsstellen .....	57
6.7.	An Kammern und Verbände .....	58
6.8.	An die Politik auf lokaler, Landes- und Bundesebene .....	58
<b>7.</b>	<b>Literatur und Materialien.....</b>	<b>61</b>
<b>8.</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>70</b>
<b>9.</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>71</b>

## 1. Einleitung

### 1.1. Vorbemerkung

In diesem Bericht wird „ausgemessen“, welchen praktischen Beitrag die berufliche bzw. arbeitsmarktorientierte Beratung für Migrantinnen und Migranten in Deutschland zur Verbesserung der Integration – verstanden nicht nur als gelingende individuelle „soziale Eingliederung“, sondern auch als Stärkung des sozialen Zusammenhalts – und zur Unterstützung der Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund schon leistet, leisten kann und leisten sollte. Dazu werden auch die Hintergründe und Ursachen für den spezifischen Beratungsbedarf von Migranten/innen beschrieben. Bezüge zu internationalen Debatten und Konzeptentwicklungen zum Stellenwert beruflicher Beratung und über die „politischen Hausaufgaben“ bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen für die Entwicklung leistungsfähiger berufsbezogener Beratungssysteme werden angerissen.

Im politischen Feld in Deutschland ist es vor allem der Kontext der *Integrationspolitik*, wo im Zusammenhang mit dem von der Bundeskanzlerin initiierten Integrationsgipfel und mit dem daran anschließend erarbeiteten Nationalen Integrationsplan<sup>1</sup> – NIP – auch die kritische Arbeitsmarktsituation von Migranten/innen verhandelt wird. In der öffentlichen Diskussion um *Arbeitsmarktpolitik* ist die gegenüber einheimisch-Deutschen um das Doppelte erhöhte Arbeitslosigkeit von Migranten/innen<sup>2</sup> bisher kaum ein Thema. Soweit von besonderen Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik die Rede ist, konzentriert sich die Aufmerksamkeit hier bisher vor allem auf junge Menschen bis 25 Jahre (die bei den Migranten/innen weniger als 10% der Arbeitslosen stellen) und auf Ältere (Langzeit-)Arbeitslose über 50 Jahren, für die große Zielgruppenprogramme aufgelegt wurden ([www.perspektive50plus.de](http://www.perspektive50plus.de)). Die „schiefe“ Betrachtung der Arbeitslosigkeit erwachsener Migranten/innen - das sind mehr als 90% der nichtdeutschen Arbeitslosen – als Randthema, wird von der Fachpraxis vor Ort und im Grunde auch von der Forschung nicht korrigiert, sondern bisher eher nachvollzogen und geteilt.

---

<sup>1</sup> Die Themen dieses und der anderen Statusberichte zu den Handlungsfeldern im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ standen in der Arbeitsgruppe 3 zum Nationalen Integrationsplan „gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancenerhöhen“ auf der Tagesordnung.

<sup>2</sup> Entsprechende Arbeitslosenzahlen für *Personen mit Migrationshintergrund* (Aussiedler/innen und ihre Familienangehörigen ohne „deutsche Wurzeln“, Eingebürgerte, Migranten/innen in zweiter und dritter Generation, Kinder mit deutscher Staatsangehörigkeit, aber ausländischen Elternteilen) sind statistisch nicht erfasst. Generell ist die kritische Arbeitsmarktsituation von (erwachsenen) Migranten/innen in Deutschland auch in der Forschung eher unterbelichtet. Das in der angelsächsischen Forschung entwickelte und ständig überprüfte empirische Konzept zur Analyse von ethnischer Diskriminierung – die „ethnic penalty“ (Heath/Cheung 2006; Berthoud/Blekesaune 2007) – „ethnische Bestrafung“ ist in der deutschsprachigen Forschungsliteratur bisher kaum aufgegriffen worden. Entsprechend beschäftigt sich auch die Arbeitsmarktpolitik kaum ausdrücklich mit Strategien gegen ethnische Diskriminierung. Das methodisch analoge Konzept der „motherhood penalty“ – das die Arbeitsmarkt-Benachteiligung von Müttern quantitativ zu fassen sucht – hat dagegen in Deutschland zumindest in der Politik mehr Widerhall gefunden. Dieses Konzept basiert auf der Feststellung, dass längere Erwerbsunterbrechungen wegen der Mutter-Rolle zeitlebens in Verdienst und beruflichem Status zu einem Hinterherhinken hinter „Nicht-Müttern“ führen. Vor allem hinsichtlich der Abkoppelung auch qualifizierter Mütter von Erfolgen am Arbeitsmarkt ist die Familienpolitik in Deutschland massiv in Richtung einer Förderung der Erwerbstätigkeit auch der Mütter von Kleinkindern unter 3 Jahren umgeschwenkt.

Im verantwortlichen Fachressort – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales – ist, abseits politischer Debatten in der breiten Öffentlichkeit, allerdings schon seit Jahren eine Politik- und Programmlinie formuliert und mit Fördermitteln ausgestattet worden, die auf die besonderen Beschäftigungsprobleme von auch erwachsenen Menschen mit Migrationshintergrund mit der Entwicklung modellhafter Handlungskonzepte und -strategien antwortet. Im Zuge der Neuverteilung von Zuständigkeiten nach Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes und mit der gesetzlich festgelegten Übertragung der Verantwortung für die Ausarbeitung eines Nationalen Integrationsprogramms auf das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, einer dem Innenministerium nachgeordneten Behörde, ist diese Programmlinie vor allem in der Förderung des bundesweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung –IQ“ (des weiteren auch Netzwerk „IQ“) umgesetzt worden, in das zugleich in erheblichem Umfang europäische Mittel aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL in der zweiten Förderphase ab 2005 eingespeist wurden. Auch außerhalb des Netzwerks IQ sind im Rahmen von EQUAL II eine Reihe von Projektnetzwerken – „Entwicklungspartnerschaften“ (im folgenden teilweise als „EP“ abgekürzt) – gefördert worden, die auf die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migranten/innen hin gearbeitet haben.

Die etwa 70 Projekte im Netzwerk IQ aus sechs Entwicklungspartnerschaften – von Schleswig-Holstein bis Bayern, von Nordrhein-Westfalen bis Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen - sind seit Mitte 2005 in sechs strategischen Handlungsfeldern aktiv, von denen die berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung eines darstellt.

Die fünf weiteren strategischen Handlungsfelder im Netzwerk  
„Integration durch Qualifizierung“

- |  |
|--|
| 1. Fort- und Weiterbildung, (Nach-)Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten   |
| 2. Kompetenzfeststellung mit und für Migrantinnen und Migranten  |
| 3. berufsbezogene Deutschförderung   |
| 4. Gründungsunterstützung für Migrantinnen und Migranten einschließlich beratender Begleitung über die Gründung hinaus   |
| 5. interkulturelle Öffnung/Diversity Management bei Industrie, Verwaltungen einschließlich der Arbeitsgemeinschaften (Jobcenter) und im Handwerk sowie im Dienstleistungs- und im Dritten Sektor |

Ziel der Arbeit auf allen sechs Handlungsfeldern ist eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen bzw. die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Im Rahmen der begleitenden Evaluation der Arbeit des Netzwerks IQ durch anakonde GbR wird zu jedem dieser Handlungsfelder ein Statusbericht vorgelegt.

Querverbindungen zwischen den Handlungsfeldern werden dabei zwar punktuell angesprochen, aber nicht systematisch ausgearbeitet.

## **1.2. Hintergrund und Ausgangslage**

Die letzten Jahrzehnte der wirtschaftlichen Entwicklung und des sozialen Wandels sind geprägt von besonders tiefgreifenden und „atemenlosen“ Umwälzungen in der Arbeitswelt. Die teilweise parallel verlaufenden Übergänge von der Industrie- zur Dienstleistungs-, Informations- und schließlich „Wissensgesellschaft“, von der Globalisierung zusätzlich beschleunigt, verlangen von den Menschen immer wieder neue Anpassungsleistungen, heben für sicher gehaltene Lebensentwürfe aus den Angeln und zwingen zu biografischen Neuorientierungen.<sup>3</sup>

Über lange Zeit funktionierte der Strukturwandel am Arbeitsmarkt wie ein Fahrstuhl und transportierte immer neue Gruppen von Beschäftigten wenigstens ein halbes oder ein Stockwerk aufwärts in höhere Status- oder zumindest Einkommensgruppen. Mit der Arbeitsmarktkrise seit Anfang der 70er Jahre hat dieses Muster seine Wirksamkeit Stück für Stück verloren. Mittlere und – im Gefolge der technischen Entwicklung und Rationalisierung – untere Etagen im Arbeitsmarkt waren überbesetzt; gering Qualifizierte mussten mit freigesetzten oder neu ausgebildeten Fachkräften im Segment der – wie auf den zweiten Blick zu lernen ist - gar nicht einfachen<sup>4</sup> Einfacharbeit konkurrieren und hatten dabei eindeutig die schlechteren Chancen (Solga 2005). Diese Entwicklung ist als Trend häufig so beschrieben worden: Der Bedarf an ungelernten Arbeitskräften nimmt stetig ab, der an technischen und akademischen Fachkräften dagegen weiter zu, so dass in den nächsten Jahren und Jahrzehnten auf der einen Seite mit einer andauernd hohen Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten, auf der anderen Seite mit einem zunehmenden Fachkräftemangel in einer wachsenden Zahl von Bereichen zu rechnen sein wird.<sup>5</sup> Aufgrund ihrer Konzentration in Arbeitsmarkt-Segmenten mit geringen formalen Qualifikationsanforderungen sind Migranten/innen (auch) in Deutschland vom Schwund der Arbeitsplätze in diesen Arbeitmarktsektoren besonders stark betroffen.

Gleichzeitig bleiben die Arbeitsplätze nicht mehr auf einen eng zu fassenden beschreibbaren Aufgabenbereich ausgerichtet, wie zum Beispiel auf die Ausführung eines bestimmten Produktionsschritts ohne Kenntnis des Gesamtzusammenhangs. Vielmehr wird vom Personal verstärkt ein arbeitsplatzübergreifendes Prozessverständnis erwartet. Die hier relevanten Querschnittskompetenzen (Schlüsselqualifikationen) und die erforderliche ständige Aktualisierung von Wissen werden nicht in einer einmal abgelegten Berufsausbildung oder mit einer einmaligen Einarbeitung abgedeckt, sondern erfordern eine ständige Weiterbildung – lebenslanges Lernen – und auch berufliche Umorientierung. Der schnelllebige Arbeitsmarkt erfordert im gleichen Maße

---

<sup>3</sup> Im Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft, der in Deutschland kulturell erst in den 50er Jahren zum Abschluss kam, war das allerdings auch schon der Fall. Bauern und Bauernkinder, Bäcker und Metzger am Montageband in der Auto- und Elektroindustrie, Migranten aus den Mittelmeerländern im Straßen- und Hochbau, im Bergbau, der Stahl-, Metall- und Chemieindustrie: Es waren immer auch individuelle und Familien-Biografien, die mit derartiger „beruflicher Quermobilität“ zusammenhingen und nur zu oft ihrem Diktat folgen mussten.

<sup>4</sup> Bosch/Weinkopf 2007; Thieming u.a. 2005; Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH 2004

<sup>5</sup> Heute sind vor allem der Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie, das Ingenieurwesen, die Naturwissenschaften und der Gesundheitssektor vom Mangel an Fachkräften betroffen. Vgl. hierzu Bundes-Länder-Kommission (BLK) für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hg) 2001

eine Flexibilisierung der Arbeitsbiografie, da durch den Wandel Arbeitsplätze überflüssig werden bzw. ein Bedarf in anderen Bereichen entsteht. So muss sich der/die Einzelne im Leben immer häufiger umorientieren und sich dementsprechend weiterbilden bzw. umlernen.<sup>6</sup>

Mit dem Konzept des „lebenslangen Lernens“, das vor allem in europäischen und darüber hinausgreifenden internationalen Diskussionszusammenhängen ausformuliert wurde<sup>7</sup>, wird nicht nur beschrieben, dass und wie (viel) die Einzelnen lernen können und sollen; es werden auch Perspektiven und Visionen für den Zuschnitt, das Selbstverständnis und die Leistungen der Bildungsinstitutionen formuliert, die weitreichende Umwälzungen erfordern. Dabei geht es vor allem um die Durchlässigkeit, Transparenz und Offenheit der Bildungssysteme, d.h. auch um den Abbau der Trennwände, die z.B. in Deutschland allgemeine und Berufsbildung gegeneinander abschotten. Wenn lebenslanges Lernen als Leitbild für die Aufgaben der Bildungsinstitutionen etabliert ist, dann bieten sich auch für viele Menschen im Lebensverlauf immer wieder neue Entwicklungschancen. Die soziale und berufliche Platzierung ist dann nicht mit dem Abschluss – oder dem Verfehlen – einer beruflichen Erstausbildung festgelegt, sondern sie bleibt über die ganze Lebensspanne sehr viel offener als das bisher der Fall war. Insofern ist das Konzept des lebenslangen Lernens auch eine Chance für Benachteiligte.

In der internationalen Debatte wird dabei durchaus realistisch gesehen, mit wie viel Trägheit sich die Institutionen nur verändern (lassen). Sollen die Individuen zwischen den sich rasch ändernden Anforderungen aus einer globalisierten und digitalisierten Arbeitswelt und dem Beharrungsvermögen der Bildungsinstitutionen nicht zerrieben werden, dann sind flankierende Unterstützungssysteme in Gestalt leicht zugänglicher Beratungsangebote notwendig, die als „Lotsen“ durch eine immer komplexere Landschaft von Bildungsinstitutionen und -angeboten mit einem fundierten Wissen über die Bildungswege und ihre Lernerträge einerseits und die Kompetenzanforderungen in den vielen Teilbereichen der sich stetig wandelnden Arbeitswelt andererseits fungieren können. In diesem Kontext liegt ein Schwerpunkt und eine wesentliche Zielrichtung der notwendigen Beratung auf der (Weiter)bildung/Qualifizierung und bei der beratenden Begleitung von Lernprozessen (Lernberatung/Bildungsbegleitung).<sup>8</sup>

Dem systematischen Ausbau arbeitsmarktbezogener/beruflicher Beratungsstrukturen wird in internationalen Arbeitszusammenhängen, Gremien, Arbeits- und Beschlussdokumenten (der Europäischen Union, der OECD, der Weltbank) aber auch ohne den Bezug auf das lebenslange Lernen ein hoher Stellenwert zugemessen. Die permanenten Umwälzungen in der Arbeitswelt bergen auch aus volkswirtschaftlicher Sicht das Risiko, dass zu viele Menschen, deren Humankapital zumindest in Europa im Kontext der demografischen Entwicklung als knappe Ressource gelten muss, am Arbeitsmarkt fehlplatziert oder von ihm ausgeschlossen werden und bleiben. Die notwendigen Neuorientierungsschritte sind von den Einzelnen nicht ohne weiteres zu leisten, sondern es bedarf oftmals einer beraterischen Unterstützung, wie sie bisher – so die Bilanz

<sup>6</sup> Vgl. hierzu ausführlich den Statusbericht Kompetenzfeststellung

<sup>7</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000; Umsetzungsdokument für Deutschland vor allem: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004

<sup>8</sup> vgl. Klein/Reutter 2005, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH 2004

international vergleichender Studien und Bestandsaufnahmen – von den bestehenden Beratungssystemen nicht in ausreichender Breite und Qualität geleistet wird.

Berufliche bzw. arbeitsmarktorientierte Beratung stellt ein Bindeglied zwischen den Berufs- und Bildungssystemen, dem Arbeitsmarkt und dem einzelnen Individuen dar. Durch eine umfassende Information von Ratsuchenden über (Qualifizierungs-)Wege wird in gesamtökonomischer Perspektive die Effektivität von Investitionen in Qualifizierungsangebote erhöht. Dies geschieht allerdings nur, wenn eine Verzahnung zwischen den Arbeitsmarktakteuren stattfindet, Bedarfsanalysen über Qualifikationserfordernisse auf den regionalen und sektoralen Arbeitsmärkten auch mit Blick auf die Qualifikations- und Kompetenzprofile der Arbeitsuchenden erstellt werden. Dies fordert von den Beratenden ein breites Wissen in Bezug auf Anschlussangebote, auf die Wege und Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und für Migranten/innen als Zielgruppe über Angebote und Wege der Sprachförderung. Die zielgruppenspezifischen Themen, die Bestandteil einer Beratung sein können, erfordern wiederum ein ebenso breites und vielfältiges Beratungsangebot. Es hat neben seiner Orientierungsfunktion auch die Aufgabe, für Ausgegrenzte Chancen zu Quer- und Seiteneinstiegen „auszuspähen“ und sie bei Eigenaktivitäten zum Neueinstieg oder zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Damit ist eine weitere Zieldimension angesprochen, die in den internationalen Studien und Dokumenten zur beruflichen Beratung gleichrangig neben den Bezügen zum lebenslangen Lernen und zur Arbeitsmarktreintegration hervorgehoben wird: Die unterstützende Rolle, die berufliche Beratung in Bezug auf Gerechtigkeitsziele, auf die Herstellung von Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt spielen kann.

Die Marksteine der internationalen Debatten zum Stellenwert und zu den notwendigen Strukturanforderungen an berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung, greifbar z.B. als Ergebnisberichte zu international vergleichenden Studien und Bestandsaufnahmen, werden im folgenden kurz vorgestellt. Danach wird auf die Strukturen der arbeitsmarktorientierten/beruflichen Beratung in Deutschland, auf die Entwicklungen in den letzten Jahren seit der Aufhebung des Beratungsmonopols der (damaligen) Bundesanstalt für Arbeit und im Kontext der Arbeitsmarktreformen eingegangen.

Abschnitt 4 konzentriert sich auf die Strukturen und die Praxis der arbeitsmarktorientierten bzw. beruflichen Beratung für Migranten/innen als Zielgruppe und stellt Konzepte und Praxis, Träger- und Personalstruktur sowie die institutionelle Platzierung der Beratungsprojekte im Netzwerk IQ dar: ihre Einbindung in lokale und regionale Kooperationsbezüge, die Schnittstellen zu Arbeitsagenturen und ARGEn, die Querbezüge zu den Vor-Ort-Akteuren im Themenfeld „Migration/ Integration“ einschließlich der Migrantenselbstorganisationen.

Handlungsempfehlungen an die verschiedenen Akteure und „Stakeholder“ sowohl der Arbeitsmarkt- als auch der Integrationspolitik schließen den Bericht ab.

### **1.3. Begriffs- und Definitionsfragen**

#### **1.3.1. Zum Begriff der „Berufsberatung“**

Die in diesem Bericht verwendeten Begriffe im „Bedeutungsumfeld“ beruflicher Beratung bedürfen einer Erläuterung. „Berufsberatung“ ist trotz der 1998 erfolgten Aufhebung des staatlichen

Monopols für diese orientierende Dienstleistung (die in ihrer Geschichte immer wieder auch als Instrument staatlich-dirigistischer Berufslenkung eingesetzt wurde, und das nicht nur unter den zwei Diktaturen in der jüngeren deutschen Geschichte<sup>9</sup>) immer ein doppelt verengter Begriff.

**Erste Verengung:** Im alltäglichen Verständnis von Nicht-Fachleuten bezeichnet „Berufsberatung“ eine wichtige Orientierungsaufgabe der Arbeitsagenturen (zuvor der Arbeitsämter) bei der Berufsfundung, -wahl und -einnäherung *junger* Menschen. Mit ihren Instrumenten erreicht die Berufsberatung der Arbeitsagenturen trotz einer Einschränkung ihrer personellen und materiellen Ressourcen immer noch einen Großteil der Schulabgänger zu unterschiedlichen Zeitpunkten vor der „ersten Schwelle“, dem Übergang ins berufliche Bildungssystem. Aus Befragungsergebnissen lässt sich belegen, dass die Zufriedenheit der beratenen unter 25Jährigen mit den Leistungen der Berufsberatung eher hoch ist (Jakschik 2002, Köhler 2003).

Der Gesetzestext (SGB III) allerdings nennt auch *Erwachsene* als Zielgruppe für diese Art der Beratungsdienstleistung. Schlüsselpassagen in den §§ 29-31 dort lauten:

*Art und Umfang der Beratung richten sich nach dem Beratungsbedarf des einzelnen Ratsuchenden (§ 29):*

*Die Berufsberatung umfasst die Erteilung von Auskunft und Rat*

- 1. zur Berufswahl, beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel,*
- 2. zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,*
- 3. zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung,*
- 4. zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche,*
- 5. zu Leistungen der Arbeitsförderung.*

*Die Berufsberatung erstreckt sich auch auf die Erteilung von Auskunft und Rat zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind.(§ 30)*

*Bei der Berufsberatung sind Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit der Ratsuchenden sowie die Beschäftigungsmöglichkeiten zu berücksichtigen (§ 31).*

In der Realität wird allerdings diese Beratungsaufgabe gegenüber Erwachsenen, zumal gegenüber derzeit *nicht* Arbeitslosen auf der Suche nach beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Alternativen von den Arbeitsagenturen nur in schmalen Ansätzen wahrgenommen.

Die zweite Verengung, die dem Begriff der Berufsberatung anhaftet, betrifft den Berufsbegriff. Er ist eng mit einem Identitätskonzept verknüpft, das in immer größeren Ausschnitten der Arbeitsmärkte nicht mehr greift. Berufswahlentscheidungen sind anders als früher für immer mehr Menschen nicht mehr Entscheidungen für eine lebenslange Perspektive. Das Konzept der langfristigen Berufsbindung hat als Basis für die Orientierung der eigenen Biografie für viele Menschen an

<sup>9</sup> Zur berufslenkenden Funktion von Berufsberatung in der Zeit des Nationalsozialismus vgl. die Hinweise bei Krämer 2001, 1101. Dort auch der für das Verständnis der Gestaltbarkeit von Strukturen erhellende Hinweis auf die Initiativrolle, die die historische Frauenbewegung bei der Einrichtung erster Stellen für Berufsberatung gespielt hat (1902 „Auskunftsstelle für Frauenberufe“ beim Bund deutscher Frauenvereine, der schon 1898 den Begriff „Berufsberatung“ einführt): 1097

Bedeutung verloren. Sie üben weniger einen Beruf aus als dass sie (öfter wechselnden) Erwerbstätigkeiten nachgehen, „arbeiten“, einen Job ausüben. In einem solchen Umfeld ist ein Angebot unter dem Titel „Berufsberatung“ für Erwachsene nicht bedarfsgerecht: Diese haben immer häufiger nicht nur mehrere Berufswechsel, sondern auch Arbeitserfahrungen in mehreren Ländern ebenso wie Phasen der Arbeitslosigkeit hinter sich und suchen entweder direkt nach einer Erwerbsarbeit als Quelle des Lebensunterhalts oder nach einem Qualifizierungspfad, der sie mit ihren biografisch erworbenen Kompetenzen zu einem Arbeitsplatz bringt, an dem sie nicht „unterwertig“ tätig sein müssen.

In der Debatte um die Verbesserung der beruflichen Ausbildungschancen gerade für Benachteiligte wird seit Jahrzehnten darum gerungen, ob das Berufskonzept weiter die Grundlage für berufliche Ausbildungen bilden soll – oder ob vergleichsweise eng definierte Qualifikationsbündel, die auf die Anforderungen an bestimmten Arbeitsplätzen zu einem bestimmten Zeitpunkt zugeschnitten sind, der Bezugspunkt für Ausbildungs-Curricula sein sollen („Modularisierung“). Diese Debatte wird in den nächsten Monaten und Jahren noch einmal an Fahrt und Schärfe zunehmen, weil die Einführung eines Europäischen Qualifikationsrahmens, auf den sich die nationalen Systeme dann Schritt für Schritt beziehen müssen, die besonders in Deutschland kulturell tief verankerte Bindung von (Aus)Bildungsgängen an beruflichen Status und damit persönlichen Identitätskonzepten weiter lockert.

### 1.3.2. „Arbeitsberatung“ in den Arbeitsämtern und Arbeitsagenturen

In den Organisationsplänen der Arbeitsämter bis zu den Organisationsreformen unter dem Titel „Hartz I bis IV“ fand sich auch die Abteilung „Arbeitsberatung und Arbeitsvermittlung“; und es gab innerhalb der Ämter neben den Berufsberatern, die ein besonders hohes Qualifikationsniveau mitbringen mussten, die Funktion bzw. die „Berufsrolle“ des „Arbeitsberaters“. Die Organisationsreformen haben diese Figur zum Verschwinden gebracht und sie in den Vermittlungsteams aufgehen lassen. Das ist auch ein Signal in Bezug auf die Intensität (und Dauer) der für erforderlich gehaltenen Beratung.<sup>10</sup> Unter der Priorität der möglichst raschen Vermittlung in Arbeit haben ausgedehnte Beratungsgespräche, in denen auf die persönlichen und beruflich-biografischen Hintergründe und Ressourcen der Ratsuchenden vertieft eingegangen werden kann, an Bedeutung verloren. Allerdings gibt es dazu keine offiziellen Erklärungen; vielmehr lassen sich Bekenntnisse dazu finden, dass die Arbeits- und Berufsberatung in den Arbeitsagenturen an Bedeutung nur gewinnen soll (Alt 2004). Z.B. sollen auch die Arbeitsvermittler für die Leistung „Beratung“ qualifiziert werden. Eine qualitätsorientierte und zugleich quantifizierende Bilanzierung zur Entwicklung der Arbeitsberatung für Erwachsene rund um die angestrebte Begleitung aus der Arbeitslosigkeit heraus liegt jedoch weder vor noch ist sie in Arbeit. Die politische und geschäftspolitische Vorgabe der stärkeren Vermittlungsorientierung im Alltagsgeschäft scheint aber, wie sich aus vielerlei Praxishinweisen auch aus der Arbeit des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ entnehmen lässt, gerade die Intensität und Qualität

<sup>10</sup> Die Evaluationsberichte zu den Arbeitsmarktreformen berichten folgerichtig über sehr kritische Bewertungen des „Wegfalls“ der Arbeitsberater durch die Beschäftigten in den Agenturen..

„Einen prominenten Stellenwert messen die Agenturen...dem Wegfall der Arbeitsberater bei. Dieser habe (z.B.) zu einem Verlust von Know-how für die Bildungszielplanung geführt...“ Schneider u.a. 2006, 87f.

der Beratung von Gruppen mit spezifischen Vermittlungshemmissen – zu denen ein erheblicher Teil der arbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund zählt – zu beeinträchtigen. Zur Notwendigkeit einer intensiven und qualifizierten Arbeitsberatung im Sinn des international verwandten Begriffs „career guidance“ gibt es weiterhin programmatische Bekenntnisse. In der Ausbildung akademisch qualifizierten Nachwuchses an der Hochschule der Bundesagentur ist mit einem neuen Zuschnitt des Berufsprofils „Arbeitsberater“ im Studiengang „beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ begonnen worden. Es lässt sich noch nicht absehen, wie die Einführung dieses neuen Studiengangs 2006 (am Standort Mannheim)<sup>11</sup> in der Ausbildungspraxis und wie hinterher die reale Alltagspraxis in den Agenturen die Gewichte bei der Ausprägung und beim Einsatz von beraterischen Kompetenzen verteilen werden<sup>12</sup>. Die Grundstruktur des Studiengangs lässt das offen; das Gewicht von juristischen, betriebswirtschaftlichen, auf die Binnenorganisation der Bundesagentur und die Arbeitsmarktstrukturen bezogenen Themen scheint jedenfalls größer zu sein als das Gewicht der beraterischen Qualifikationen im engeren Sinn<sup>13</sup>. In der Verknüpfung von beschäftigungsorientierter Beratung und Fallmanagement als Qualifikationsziel in einem Studiengang drückt sich die immer stärkere Rezeption von Case-Management-Konzepten auch in der Landschaft der sozialen und arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen in Deutschland aus.<sup>14</sup> Die damit gegenüber einem „traditionellen“ Beratungsverständnis in der Arbeitsagentur verbundene Akzentverschiebung betrifft vor allem den stärkeren Bezug im Qualifikations- und Leistungsprofil der Beratenden hin zur Netzwerkarbeit<sup>15</sup>, Kooperation, zu den Akteuren am Arbeitsmarkt, bei den Kommunen und in der Landschaft der Bildungsträger. Damit scheint einer Kritik Rechnung getragen zu werden, die in den international vergleichenden Bestandsaufnahmen zur Berufsberatung über die Qualifikation der Beratenden formuliert ist. Von ihnen werden u.a. eine Überbetonung psychologischer Inhalte und Methoden und Mängel bei der Arbeit in lokalen und regionalen Netzwerken kritisiert, besonders mit Blick auf die Unterstützung

<sup>11</sup> Der zweite von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit sowohl am Standort Mannheim als auch am Standort Schwerin angebotene Studiengang heißt „Arbeitsmarkt-Management“

<sup>12</sup> Das Diskussionspapier der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft zur Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung (2007) spricht von zunächst 50 (von 300) Studienanfängern für diesen Studiengang und hält die „schon in der Begrifflichkeit dokumentierte Abhängigkeit von der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit“ für so eingrenzend, dass der Studiengang den Anforderungen an eine *umfassende* Beraterausbildung kaum gerecht werden könne. Dieses Urteil scheint nach den Informationen, vorschnell die Ertelt 2008 im Facharbeitskreis Beratung des Netzwerks IQ über die curriculare Ausgestaltung des Studiengangs zumal mit Blick auf ein umfassendes Verständnis von Interkulturalität gegeben hat, vorschnell.

<sup>13</sup> Vgl. im Anhang den Überblick zum Curriculum des Studiengangs.

<sup>14</sup> Vgl. Kolbe/Reis 2005. Der enge Zusammenhang zwischen beruflicher/arbeitsmarktorientierter Beratung und Case Management in der Beschäftigungsförderung kann hier nur benannt, aber nicht vertieft herausgearbeitet werden. Beratung ist in jedem Fall ein wesentlicher Bestandteil von Case Management; allerdings kann sie auch ohne eine solche Einbettung geleistet werden. Es gibt aber einen starken Trend, eine solche Einbettung von beruflicher/arbeitsmarktorientierter Beratung in Case Management zu erreichen – immer mit dem Risiko, dass dabei die eigenständige Unterstützungsleistung der Beratung an Profil verliert bzw. bis hin zum Verschwinden abgewertet wird. Für die Beschäftigungsförderung nach dem SGB II ist 2005 als Leitlinie ein Fachkonzept für das Fallmanagement in diesem Bereich vorgelegt worden (Göckler/Hg. 2005). Es hat in der Alltagspraxis der ARGEen und Optionskommunen keine flächendeckende Verbreitung finden können, schon weil ein großer Teil der Beschäftigten nicht an der für die Anwendung eines solchen Konzepts erforderlichen intensiven Weiterbildung teilnehmen konnte.

<sup>15</sup> Zur grundlegenden Bedeutung von Netzwerkarbeit für Beratung: Straus 2004

der Stellenvermittlung (Ertelt 2007, 24). Eine parallele Akzentverschiebung ist auch beim Vergleich der Module des neuen Studiengangs mit der ab 2001 entwickelten Beratungskonzeption für die damalige Bundesanstalt zu verzeichnen, die unter dem Titel RAT (Richtig beraten, Anregungen, Techniken) 2002 in drei Bänden als interne Arbeitsgrundlage den Beschäftigten zur Verfügung gestellt wurde. Die Beratungskonzeption, die nicht mehr genug Zeit gegeben war, um vor den Organisationsreformen in der Breite der Organisation aufgenommen, verankert und als Arbeitsgrundlage verwendet zu werden widmete dem Umfeld des Beratungsprozesses und institutionellen Kooperationsbezügen deutlich weniger Raum als das im neuen Studiengang der Fall ist. Diese Verschiebung zeigt eine stärkere Kontext- und damit auch Ergebnis- bzw. „Output/Outcome“-Orientierung von (Arbeits)Beratung an. Das spiegelt nicht nur einen Konzept-Import aus den angelsächsischen Ländern, sondern auch eine Entwicklung, die Beratung wie andere sozial-interaktive Interventionen dem Legitimationsdruck aussetzt, „harte“ Ergebnisse vorzuweisen und damit die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die in solche „weichen“ Leistungen fließenden Mittel auch in fiskalischer Betrachtung als unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten ertragreich investiert verstanden werden können.

### 1.3.3. In der englischsprachigen Forschung und Praxis verwandte und weitere Begriffe rund um „arbeitsmarktbezogene“ Beratung

In den international vergleichenden Studien zur beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratung wird vor allem der folgende Begriff verwendet:

„career guidance“, z.T. als „Laufbahnberatung<sup>16</sup>“ ins Deutsche übersetzt; dieser Begriff hat vor allem die individuelle Entwicklung und deren subjektive Zielsetzungen im Visier.

Aber auch der Begriff

„employment counselling“ ist verwendet worden<sup>17</sup>, wobei gegenüber dem deutschen Konzept der „Berufsberatung“ vor allem der Bezug auf „irgendeine“ Beschäftigung/Erwerbstätigkeit „employment“ (und gerade nicht auf Beruf bzw. Berufstätigkeit – „profession“ bzw. „occupation“) auffällt. Das „counselling“ entspricht dagegen vom Sprachgebrauch her recht genau dem deutschen Beratungsbegriff.

Das nach Abschluss der international vergleichenden Bestandsaufnahme von der OECD und der EU-Kommission gemeinsam herausgegebene „Handbuch für politisch Verantwortliche“ (Kommission... 2005,10) zur Berufsberatung referiert die in den Studien zugrunde gelegte Definition von Berufsberatung/career guidance:

*Unter Berufsberatung sind sämtliche Dienstleistungen und Aktivitäten zu verstehen, die dazu dienen, Bürger/innen jeden Alters und in jedem Lebensabschnitt dabei zu unterstützen, Entscheidungen in Bezug auf Bildung, Berufsbildung und die Berufswahl zu*

<sup>16</sup> So in der deutschen Übersetzung von Watts/Sultana 2004

<sup>17</sup> Vor allem in dem auch schon international vergleichend, auf die Ermittlung von „guter Praxis“ angelegten Aktionsforschungsprojekt der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: Watts 1998; auf Ergebnisse und Empfehlungen dieses Projekts geht der nächste Abschnitt ein.

*treffen und ihre berufliche Laufbahn zu gestalten. Solche Beratungsdienste können in Schulen, Hochschulen, Berufsbildungseinrichtungen, öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Unternehmen, bei Freiwilligendiensten/auf Ebene von Gemeinschaften und im privaten Sektor angesiedelt sein. Die Aktivitäten können sich an Einzelpersonen und Gruppen richten, und die Beratung kann persönlich oder über verschiedene Kommunikationsmittel (beispielsweise Hotlines und webbasierte Dienste) erfolgen. Das Leistungsspektrum umfasst: Informationen zur beruflichen Laufbahn (gedruckt, elektronisch und in anderer Forum), Beurteilungs- und Selbstbeurteilungsinstrumente, persönliche Beratungs-gespräche, Berufsbildungsprogramme (um die Bürger/innen für die eigene Situation sowie für Chancen zu sensibilisieren und ihnen die Kompetenz zur vermitteln, ihre Laufbahn zu steuern), „Schnupperprogramme“ (um die Möglichkeiten kennen zu lernen, bevor man seine Wahl trifft), Programme für die Arbeitssuche und Angebote für Übergangszeiten.*

In der deutschsprachigen Diskussion werden neben „Berufs-,“ und „Arbeitsberatung“ auch noch andere Begriffe verwandt. Einer davon stellt einen Bezug zum (lebens-langen) Lernen her und heißt (Weiter-)Bildungsberatung. Beratung mit diesem Schwerpunkt antwortet auf das Problem, dass gerade von Geringqualifizierten, im Grunde aber von allen Ratsuchenden auf dem Weg zu einer neuen beruflichen Perspektive bestimmte „Wegstrecken“ an Qualifizierung zurückgelegt werden müssen. Es liegen fundierte empirische Hinweise vor, dass Migranten/innen (operationalisiert als Nichtdeutsche) sich deutlich häufiger Beratung als einheimisch-Deutsche zu bestehenden Weiterbildungsangeboten wünschen (61% vs. 36%); einen guten Informationsstand zu den Weiterbildungsangeboten bescheinigen sich zwar immerhin 58% der für eine Studie befragten Migranten/innen, aber deutlich mehr Deutsche: 69% (Schmidt/Tippelt 2006,37). Beim Auffinden der geeigneten „Streckenabschnitte“ in einem höchst unübersichtlichen Feld von Angeboten kommt dieser Beratung die Funktion eines Lotsen zu, der Navigationshilfen bietet, ohne selbst die Entscheidung über den einzuschlagenden Kurs zu treffen. Das eher spezifische Konzept der „Lernberatung“, das nach einer präzise entwickelten Methodik darauf zielt, die Lernprozesse von Teilnehmer/innen an (beruflicher)Weiterbildung zu begleiten (Klein/Reutter 2005), liegt von der Wortbedeutung her nah bei der Weiterbildungsberatung und kann in diesem Begriff mit eingeschlossen sein.

Da sich der Versuch der empirischen Unterscheidung zwischen eher bildungs- und eher arbeitsmarktbezogenen Beratungsformen und der zu einer beruflichen Tätigkeit dort hinführenden Qualifikationswege als kaum möglich erwiesen hat (so Ertelt 2007, 21), hat die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Auftrag gegebene Studie zur praktischen Realität der Beratungsangebote in diesen Feldern den Sammelbegriff der „Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung“ (Niedlich u.a. 2007) gewählt.

In diesem Statusbericht werden ohne weitergehende Detail-Definition die beiden Begriffe der „beruflichen“ und der „arbeitsmarktorientierten“ Beratung in gleicher Bedeutung verwendet.

## 2. Bestandsaufnahmen, Studien und Empfehlungen zur Weiterentwicklung beruflicher/ arbeitsmarktorientierter Beratungssysteme

### 2.1. Die Arbeit internationaler Organisationen mit dem Ziel der Aufwertung und Weiterentwicklung beruflicher/ arbeitsmarktorientierter Beratungssysteme

Schon in den 1990er Jahren wurde – von 1991 an – ein auf die beruflichen Beratungsangebote bezogenes Aktionsforschungsprogramm der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin) aufgelegt und durchgeführt. Es trug den Arbeitstitel „Eurocounsel“ und umfasste Aktivitäten in zehn lokalen Arbeitsmärkten in sechs Ländern, darunter auch Deutschland. Darin wurde herausgearbeitet, dass – und wie – beruflicher bzw. arbeitsmarktorientierter Beratung in rapide sich verändernden Arbeitsmärkten eine wichtige Rolle zukommt: Danach kann sie die Einzelnen dabei unterstützen, die Fertigkeiten und Fähigkeiten zur Selbsteinschätzung, zum aktiven Suchen nach Informationen und zum Treffen von Entscheidungen zu entwickeln, die notwendig sind, um die Komplexität der Arbeitswelt aktiv zu bewältigen und als Mitspieler im Lebenslangen Lernen zu agieren. Zugleich stellt berufliche Beratung der Praxis der Arbeitsmarktdienstleister<sup>18</sup> und der aktiven Arbeitsmarktpolitik Werkzeuge zur Verfügung, um freie Stellen und Qualifizierungsplätze effektiver zu besetzen.

In seinen Schlussfolgerungen und Empfehlungen kommt der Schlussbericht zum Programm (Watts 1998) u.a. und vor allem zu folgenden Anforderungen an die Qualität der Beratungsdienstleistung:

- Beratung sollte so früh und präventiv wie möglich erfolgen (z.B. vor Personalabbau und Entlassungen bzw. unmittelbar nach Verlust des Arbeitsplatzes): „early intervention“;
- Sicherheitsnetz-Beratung: Es sollten Beratungsmöglichkeiten für die bestehen, die nach (langer) Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind und die für einige Zeit beratende Unterstützung für ihre „Wiederanpassung“ an eine Erwerbstätigkeit wünschen;
- Beratende sollten sich über ihr eigenes Unterstützungsprofil genau Rechenschaft ablegen und dort, wo sie auf Erwartungen und Bedarfe der bei ihnen Ratsuchenden nicht eingehen können, über entsprechende Netzwerkverbindungen ein breites Spektrum von Bedarfen abdecken;
- Es sollte auch Beratungsangebote bei Institutionen geben, die nicht gleichzeitig für die Gewährung von finanziellen (Transfer-)Leistungen zuständig sind;
- Es sollte zielgenaue und spezialisierte Angebote für die verschiedenen Zielgruppen geben; unter ihnen werden neben Behinderten und Frauen auch ethnische Minderheiten bzw. Immigranten genannt.

Grundvoraussetzungen für das Einhalten solcher Qualitätsstandards sind vor allem,

- dass der Zugang zu beruflichen Beratungsdiensten niedrigschwellig und einladend ausgestaltet ist.

<sup>18</sup> Wir verwenden für die Bundesagentur für Arbeit und ihre Regionaldirektionen bzw. Dienststellen und die ARGEs bzw. die Anlaufstellen der Optionskommunen nicht den Sammelbegriff „Arbeitsverwaltung“, weil im Leitbild und programmatischen Selbstverständnis dieser Institutionen die Dienstleistungsorientierung so stark betont wird. Das sollte nicht durch den Rückbezug auf das alte hoheitliche Amtsverständnis wieder abgeschwächt werden.

- Das beginnt bei baulichen Voraussetzungen für den Zugang von Behinderten, setzt sich mit günstigen Rahmenbedingungen für Alleinerziehende fort, die ihre Kinder zur Beratung mitbringen und spricht ganz allgemein den einladenden und benutzerfreundlichen Zustand der Beratungsräume an.
- Daneben sind aber „Gehstrukturen“ zu schaffen, z.B. in der Form von Beratungsangeboten in Stadtteil- oder Nachbarschaftszentren.
- Beratungs-Sequenzen sollten in Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose eingebaut sein.
- In Stadtteilen oder Gemeinden sollte ein zentraler Anlaufpunkt eingerichtet werden, wo präzise Informationen über die differenzierten Beratungsangebote für die verschiedenen Bedarfe und Gruppen gegeben werden können.

Schließlich wird als Standard für eine gute Zugänglichkeit der Beratungsangebote gesetzt,

- dass Selbsthilfe-Initiativen unterstützt werden sollen, die einen verbesserten Zugang für bestimmte Ratsuchenden-Gruppen zur Beratung herstellen können (Watts1998, 6f.).

Offenbar hat das zwar international angelegte, aber auch in den europäischen Institutionen eher „peripher“ angesiedelte Aktionsforschungsprogramm der 90er Jahre *keine* nachhaltige und durchschlagende Wirkung *in den Mitgliedsländern* hervorrufen können.

Bei den *internationalen* Institutionen gab und gibt es vor dem Hintergrund des im Abschnitt 1.2. geschilderten, unter dem Einfluss der Globalisierung galoppierenden Wandels in der Arbeitswelt aber offenbar einen Konsens über die Dringlichkeit, berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung als Thema und als öffentliche bzw. gesellschaftliche Aufgabe auf der politischen Agenda stärker nach oben zu rücken. Eine Reihe von Forschungs- und Politikinitiativen haben seit dem Aktionsforschungsprogramm der Europäischen Stiftung von 1998 den Faden notwendiger Reformen weitergesponnen: In den Jahren 2001/2002 hat die OECD eine vergleichende Studie zur Berufsberatung durchgeführt, in deren Rahmen 14 Mitgliedstaaten der OECD untersucht wurden, darunter neben Deutschland acht weitere Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Die Ergebnisse dieser Studie wurden von der OECD zunächst in Länderberichten und dann im Jahre 2004 in einem vergleichenden Gesamtbericht unter dem Titel „Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap“ zusammengefasst, der die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den untersuchten Mitgliedstaaten darstellt.<sup>19</sup> 2002 dehnten das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) und die Europäische Stiftung für Berufsbildung die Studie auf Ersuchen der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission auf die seinerzeitigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die noch nicht von der Studie erfasst wurden, sowie auf elf Beitrittskandidaten der Europäischen Union aus. Parallel dazu wurde im Rahmen einer Initiative der Weltbank die Studie auf sieben weitere Länder mit mittlerem Einkommensniveau ausgeweitet, wodurch der bislang umfangreichste Datenbestand zur Bildungs- und Berufsberatung weltweit zusammengetragen wurde.

Die Ergebnisse dieser vergleichenden Studien und Bestandsaufnahmen sind im genannten Handbuch für politisch Verantwortliche (Kommission...2005) in Handlungsanleitungen und politisch zu entscheidenden Fragen zusammengefasst. Diese gebündelten Analysen zum Themen- und

---

<sup>19</sup> OECD 2004

Handlungsfelds haben auf europäischer Ebene Eingang in eine Entschließung des Rats der Europäischen Union „über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa<sup>20</sup>“ gefunden. Zuvor schon hatte die Europäische Kommission in ihrem Programmdokument zum lebensbegleitenden Lernen *Beratung als Querschnittsthema für die Entwicklung und Umsetzung der Strategien des lebensbegleitenden Lernens auf nationaler Ebene* und als vorrangigen Bereich für Maßnahmen auf Ebene der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten bezeichnet.<sup>21</sup>

## **2.2. Internationale Trends und konzeptionelle Entwicklungen in den beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratungssystemen**

Die wichtigsten Ergebnisse der international vergleichenden Studien und Bestandsaufnahmen können als weltweit wirkende Trends zusammengefasst werden. Die beruflichen/arbeitsmarktbezogenen Beratungsangebote entwickeln sich in internationaler Perspektive hin zu einem *neuen Leistungsprofil*, das den *bestehenden Strukturen* und Inhalten idealtypisch so gegenüber gestellt werden kann:

Veränderungstrends in den beruflichen Beratungsangeboten, international  
(aus Schober/Jenschke 2006, 15)

Von einem ..... Beratungsangebot	Zu einem ..... Beratungsangebot
an bestimmten Übergangsschwellen verfügbaren	lebensbegleitenden
mit Fokus auf Risikogruppen begrenzten	als Mainstream-Angebot für alle angelegten
kurativen, reaktiven	präventiven, pro-aktiven Ansatz im
hauptsächlich psychologisch basierten	multi-disziplinären Ansatz im
mit Fokussierung auf Einzelberatung bezogenen	auch auf Gruppen bezogenen
mit Fokus auf personaler Betreuung/Beratung	mehr auf Selbstinformation und Selbst-Assessment gerichteten
außerhalb des Schulcurriculums angebotenen	auf Durchdringung des Curriculums gerichteten
vorwiegend öffentlichen/staatlichen	durch zunehmend private und gemeinnützige Anbieter
vorwiegend von Hauptamtlichen durchgeführten	mit zunehmender Beteiligung von Stakeholdern
auf den nationalen Markt begrenzten	für transnationale Mobilität offenen

<sup>20</sup> Rat der Europäischen Union 2004,

<sup>21</sup> Europäische Kommission 2001

Diese international in der *Praxis* von berufs- und arbeitsmarktbezogener Beratung als Trend greifbaren Entwicklungen werden zeitgleich in der Entwicklung von *Beratungskonzeptionen und –theorien* ähnlich buchstabiert. Nestmann 2004 etwa formuliert als „zentrale Anforderungen an ein neues Beratungsverständnis“:

von der Information	zum Informationsmanagement
vom rationalen Entscheidungsmodell	zum reflexiv-intuitiven Erproben
von Pathologieblick und Defizit-Diagnostik	zur Ressourcenanalyse/ Stärkensensibilität
von Selektion und Modifikation	zur Förderung von Entwicklung und Person-Umwelt-Reziprozität
vom Personalismus und Situationalismus	zum Interaktionismus und Konstruktivismus
vom Einzelphänomen (Beruf-Arbeitslosigkeit)	zum Kontext (Beruf u. Familie, Leben, Gesundheit etc.)
vom Individuum	zum Individuum im sozialen Netzwerk
von Einförmigkeit und kultureller Blindheit	zu Diversität und interkultureller Kompetenz
vom langen Weg zur endgültigen Lösung	zur lebensbegleitenden Kurzzeitunterstützung
vom passiven Versorgen und Helfen	zum präventiven Aktivieren und Helfenlassen

Diese „Entwicklungsaufgaben“, vor denen das weit ausgespannte Praxisfeld Beratung steht, können hier nicht im einzelnen erläutert werden. Der Verweis auf die Schlussfolgerungen aus den internationalen Bestandsaufnahmen zur beruflichen und arbeitsmarktbezogenen Beratung und auf die konzeptionellen Entwicklungsaufgaben, die in jedem Beratungsfeld durch die Praxis, unterstützt von der in Deutschland noch bescheiden entwickelten Beratungswissenschaft, bewältigt werden müssen, soll deutlich machen: beraterische Berufspraxis bedarf wie im psychosozialen so auch im Bereich der beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratung auch einer theoretisch-konzeptionellen Fundierung. Auf das Paradox, dass in Deutschland wie in den meisten europäischen Ländern gerade Berufsberater, die andere Menschen bei ihrer professionellen Entwicklung begleiten und unterstützen (sollen), selbst keine in normierten Qualifikationsanforderungen verankerte Berufsidentität aufweisen, ist auch im zusammenfassenden Bericht der Cedefop von Sultana kritisch hingewiesen worden (Sultana 2004, 100f: „Porträt eines unvollständig entwickelten Berufsstands“<sup>22</sup>).

<sup>22</sup> „Ausgerechnet die Laufbahnberater, die zur Förderung der europaweiten Mobilität und ‚grenzenlosen Bildungs- und Berufslaufbahnen‘ zunehmend auf den Plan gerufen werden, weisen ausgesprochen ungleiche Ausbildungs- und Qualifikationsprofile auf“ (102).

### **2.3. Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung beruflicher/arbeitsmarktorientierter Beratungssysteme aus den international vergleichenden Studien und Bestandsaufnahmen**

Die in den internationalen Bestandsaufnahmen identifizierten Zukunftstrends setzen sich in den einzelnen Ländern nicht von selbst mit der notwendigen Geschwindigkeit und Intensität durch. Die Studien und Empfehlungen münden deshalb in dringende Handlungsempfehlungen, von denen die für den Teilbereich berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung von *Migranten/innen*“ wichtigsten kurz genannt seien:

- Die beruflichen Beratungsangebote für *Erwachsene* sind eher schmalspurig, und sie sind besonders zersplittert und unübersichtlich. Das gilt für Beschäftigte viel mehr noch als für Arbeitslose. Die Angebote sollten also systematisch aufeinander abgestimmt werden, und es sollte für Ratsuchende leicht herauszufinden sein, wo sie mit ihren Fragen und Anliegen Unterstützung finden können.
- Die beruflichen Beratungsangebote bei den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern sind in ihrer Qualität dadurch beeinträchtigt, dass das Personal dort neben der Beratung noch eine Vielfalt anderer Aufgaben bis hin zur Sachbearbeitung im Bereich von Geldleistungen zu erbringen hat. Auch die vorrangige Verpflichtung der Mitarbeiter/innen auf die Arbeitsvermittlung, auf ein unmittelbar-kurzfristiges Beschäftigungsziel, schränkt – nicht nur hinsichtlich des zur Verfügung stehenden Zeitbudgets – die Qualität der Beratung ein; diese Zielsetzungen und Aufgaben stehen oft sogar in einem direkten Konflikt mit dem in einer fachlich vertieften Beratung zu bearbeitenden Orientierungsbedarf der Ratsuchenden: „Die Beratungsfunktion wird ...letztlich oft völlig in den Hintergrund gedrängt.“<sup>23</sup>
- Deshalb wird dringend zu einer *Aufgabendifferenzierung* geraten, wodurch die berufliche/arbeitsmarktbezogene Beratung und die mit dieser Aufgabe betrauten Beschäftigten bei den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern in ihrer Eigenständigkeit gestärkt würden.
- Aus einer Reihe von Ländern wird über eine wachsende Anzahl von Beratungsangeboten berichtet, die von gemeinnützigen Organisationen angeboten werden – meistens solche, die auf bestimmte Gruppen zugeschnitten sind, die im Rahmen einer nationalen Politik der sozialen Gerechtigkeit gezielt gefördert werden sollen. Projekte dieser Art werden teils eigenständig, häufig aber auch als von den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern *ausgelagerte Dienste* betrieben. Zielgruppen sind häufig Benachteiligte. Darunter werden in der beschäftigungspolitischen Debatte auf europäischer Ebene Gruppen wie Geringqualifizierte, ethnische Minderheiten bzw. Migranten/innen, Alleinerziehende, Behinderte, gelegentlich auch sehr umfassend Frauen verstanden, für die ja eine Reihe von Benachteiligungs-Tatbeständen weiterhin zutreffen. Dieser Trend – zum Ausbau zielgruppenspezifischer Beratungsangebote – sollte durch entsprechende Rahmenbedingungen gefördert werden.
- „Strategien für die Kooperation zwischen den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern und privaten bzw. kommunalen Berufsbildungsdiensten sowie mit lokalen Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen können dazu beitragen, dass Arbeitslose den Übergang zur Beschäftigung und zur Wiederaufnahme des Lernens schaffen“. (Handbuch, 5). „Die Politik steht vor der Aufgabe, inwieweit ein Outsourcing solcher Dienste gefördert werden sollte, wobei

<sup>23</sup> Sultana 2004

gleichzeitig gewährleistet sein muss, dass die Qualität der Dienstleistungen den auf nationaler Ebene festgelegten Standards und Zielen entspricht“. (ebd., 24)

- In etlichen Ländern haben sich Angebote zur Förderung der „Zweiten Chance“ für Menschen entwickelt, die in ihrem Lebenslauf eine berufliche Laufbahn zu einem bestimmten Zeitpunkt abgebrochen haben. Dazu gehören viele Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für Jahre der Familienarbeit und Kindererziehung unterbrochen haben; aber auch viele andere Erwachsene, die einen unzureichenden Bildungsstand aufweisen, aber hoch motiviert sind, den Einstieg in sie weiterführende Bildungs- und Berufsbildungsgänge zu finden. Hierbei sollten auch durch Erfahrung erworbener Kompetenzen *angerechnet* werden. Erst in wenigen Ländern gibt es entsprechende Anerkennungsprozeduren, die sich auf einen beratungsorientierten Dialog, bei dem die Einzelnen dabei unterstützt werden, die Kenntnisse, die sie auf informellem Wege erworben haben, zu ermitteln und zu bewerten.
- Generell unterentwickelt sind Beratungsangebote für *berufstätige* Erwachsene. Als lebensbegleitende Option für die Menschen, die vor Wegkreuzungen in ihrer beruflichen Entwicklung stehen, sind die Strukturen in ihrer Unübersichtlichkeit und Zersplitterung bisher nicht angelegt. Angebote für *Beschäftigte* müssen nicht in der Hand der öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister liegen; sie gehören eher in den Aufgabenbereich der Sozialpartner, die aber international bisher weder auf der Arbeitgeber- noch auf der Gewerkschaftsseite sich auf diesem Feld besonders engagiert haben. Soweit die Beratung sich schwerpunktmäßig mit Weiterbildungsoptionen beschäftigt, sind auch die Bildungsdienstleister mögliche Anbieter von Beratung. Allerdings müsste dafür Sorge getragen werden, dass sich eine von einzelnen Anbietern unabhängige Orientierungsberatung entwickelt (In Deutschland sind es vor diesem Hintergrund die eher spärlichen kommunalen Angebote der Weiterbildungsberatung, die als tragerunabhängig gelten können<sup>24</sup>).
- Ein weiterer in den Empfehlungen des Handbuchs breit behandelter Punkt betrifft den *Zugang* zu beruflichen Beratungsangeboten. Hier wird stark auf den Ausbau EDV-technisch bzw. netzbasierter Angebote gesetzt. Diese sollten keineswegs nur bei den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern bereitgehalten werden, sondern in einem breiten Spektrum öffentlich zugänglicher Räume, von Bibliotheken über Kirchengemeinden, Stadtteilzentren bis zu Vereinen und Unternehmen. Die Bereitstellung von vielfältigen Online-Angeboten kann aber persönlich-dialogische Beratung nicht ersetzen, sondern sie erzeugt selbst einen *erhöhten* Bedarf nach Unterstützung bei der Entwicklung individueller Strategien zur *Bewertung und Einordnung* der Informationsfülle. Diese dialogisch-personalen Beratungsangebote sollten ebenfalls an einer Vielfalt von Orten bereitgehalten werden, zumal gegenüber arbeitsmarkt- und bildungsfernen Gruppen.

<sup>24</sup> Im Befragungssample der Bestandsaufnahme zur „BBB-Beratung“ (Niedlich u.a. 2007) sind nur 15 Beratungsstellen vom Typ der kommunalen Weiterbildungsberatung enthalten. Einzelne Wohlfahrtverbände sind mit ihren Beratungsangeboten im BBB-Bereich mit einem Mehrfachen davon vertreten, so z.B. der Internationale Bund mit 32 Beratungsstellen oder die Arbeiterwohlfahrt mit 186 (Niedlich u.a. 2007, 265ff.). Siehe auch BLK 2004 b, 18: „Das Infoweb Weiterbildung ([www.iwwb.de](http://www.iwwb.de)) gibt Auskunft über Anlaufstellen für Weiterbildungsberatung und nennt bundesweit 493 Beratungsstellen. Anzumerken ist dabei allerdings, dass es sich bei den meisten Beratungsstellen um tragerspezifische Beratungen handelt. Es gibt nur wenige tragerunabhängige Beratungsstellen“ (womit überwiegend die kommunalen Stellen gemeint sind, Anm. der Autoren).

Die Empfehlungen enthalten abschließend Forderungen an die jeweils nationale Politik, für die berufliche und arbeitsmarktorientierte Beratung ein System der Steuerung und Zielplanung zu entwickeln. Dessen erster Grundbaustein muss eine solide Informationsbasis darüber sein, welche Formen der beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratung von wem und mit welchem Personal welcher Qualifikation angeboten werden; wer die Beratenen sind und, methodisch äußerst schwer auszuarbeiten, wie sich die unmittelbaren und mittelfristigen Wirkungen von beruflicher/ arbeitsmarktorientierter Beratung auf die Beratenen „greifbar“ machen lassen.

#### **2.4. Am Arbeitsmarkt Benachteiligte und Migranten/innen – nur am Rand Thema in den Bestandsaufnahmen der beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratungssysteme**

Ob und wie die am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen, zu denen auch, mit großen Unterschieden zwischen den verschiedenen ethnischen Herkunftsgruppen und sozialen Milieus, Migranten/innen gehören, mit ihrem spezifischen Beratungsbedarf von den bestehenden Beratungsangeboten ausreichend unterstützt werden, das war in den internationalen Studien nur am Rand ein Thema. Bei den befragten Experten zeichnete sich sogar eine Einschätzung ab, wonach die arbeitsmarktorientierten Beratungsangebote so stark auf benachteiligte Gruppen fokussiert seien, dass der Beratungsbedarf der „ganz normalen“ Erwerbsbevölkerung nicht ausreichend wahrgenommen werde. Diese Einschätzung wird in der Tendenz auch von der Bestandsaufnahme zur Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung in Deutschland, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung durchführen ließ (Niedlich u.a. 2007), zumindest angedeutet. Es wird betont, dass Migranten/innen und Geringqualifizierte in besonders starkem Maß unter den Nutzern/innen der beruflichen bzw. arbeitsmarktorientierten Beratung vertreten sind. Die Frage, ob diese Angebote den Bedarf von Migranten/innen und Geringqualifizierten auch in hoher Qualität treffsicher „bedienen“, kann auf der Basis der Befragungsergebnisse von der Bestandsaufnahme zur Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung („BBB-Beratung“) nicht beantwortet werden. Immerhin wird dort aber, auf breiter Datenbasis, deutlich: Mindestens ein Fünftel aller für die Studie befragten (mehr als 4.000) Organisationen bietet BBB-Beratung zusammen mit sozialen Diensten an. Bei der Unterscheidung nach beruflicher/arbeitsmarktorientierter Beratung als Hauptleistung, Nebenleistung oder „versteckter Leistung“ zeigt sich: Träger mit sozialen/rechtlichen Aufträgen sind Hauptanbieter von versteckter BBB-Beratung<sup>25</sup>: Hier ist die Beratungsleistung Teil einer Beratung, die auch andere Lebensbereiche außer Bildung, Beruf und Beschäftigung umfasst. Deutlich seltener sind eher kostenpflichtige Beratungen wie Personalberatung oder Karriereberatung/Laufbahnberatung/Coaching. Ein weiteres Ergebnis: Insbesondere für Träger von Einrichtungen, die spezifische Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung und Geringqualifizierte vorhalten, kann ein vergleichsweise breites Angebot an Themenschwerpunkten in der Beratung konstatiert werden. Diese Einrichtungen weisen für eine hohe Zahl von Themenschwerpunkten häufigere Nennungen auf. Das bedeutet: Die berufliche bzw. arbeitsmarktbezogene Beratung ist hier als Themenschwerpunkt schwach profiliert, sie „verliert sich“ in einer großen Bandbreite von Beratungsthemen. Und während insbesondere für private Einrichtungen ein klarer Fokus auf „arbeitsmarkt- und wirtschaftsnahe“ Beratungsfelder zu erkennen ist, weisen gemeinnützige

<sup>25</sup> Der Einfachheit halber wird im Folgenden das von der Bestandsaufnahme für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Niedlich u.a. 2007) verwandte Kürzel „BBB-Beratung“: Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung verwandt.

Einrichtungen einen starken Fokus auf *soziale* Fragen (Sozialberatung, Beratung zur sozialen Integration benachteiligter Personen, Beratung zur sozialen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, Freiwilligendienste-Beratung) auf. Migranten spielen als „Kundenstamm“ und Zielgruppe auch für die Arbeitsagenturen und ARGEn eine gewichtige Rolle; aber die Einrichtungen, die spezifische und berufliche bzw. arbeitsmarktorientierte Beratungsangebote für Migranten/innen vorhalten, bieten dies in der Regel als Nebenleistung an, so dass sich die Frage nach der auf Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsfragen bezogenen Qualifikation des dortigen Personals stellt.

In den Grundstrukturen hat sich auf örtlicher Ebene das Angebot an beruflicher/arbeitsmarktorientierter Beratung für Migranten/innen in den letzten Jahren, von Modellprojekten und -programmen wie dem Netzwerk IQ und weiteren Projekten und Entwicklungspartnerschaften unter dem Dach der EU-Gemeinschaftsinitiative „EQUAL“ abgesehen, kaum weiter entwickelt. Eine sorgfältig gearbeitete und deshalb hier als exemplarisch herangezogene Studie zur Bestandsaufnahme der bestehenden Angebote und zur Entwicklung eines neuen Systems der beruflichen und sozialen Integration von Migranten/innen in Mönchengladbach (2002 erstellt: Eckhardt/Gruber/ Rüßler) hatte z.B. ein breites Angebot an Sprachkursen, an Maßnahmen zur Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und zur Berufsausbildung für Jugendliche identifiziert. Auch zur Förderung der *sozialen Integration* bestand ein vielfältiges Angebot von Verbänden, Migrantenselbstorganisationen und anderen sozialen Einrichtungen im Bereich der Beratung, der allgemeinen Weiterbildung und der Begegnung, das unterschiedliche Bedürfnisse und Interessen der verschiedenen Migrantengruppen und Nationalitäten aufgreifen konnte. Dagegen konstatierte die Studie einen klaren *Handlungsbedarf im Bereich der Beratung zur beruflichen Integration*:

*„Eine auf die berufliche Integration spezialisierte Beratung und Begleitung der Zuwanderer existiert bisher nicht. Sie könnte dazu beitragen, dass Migrant(inn)en durch für sie geeignete Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen schneller Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt finden“(5).*

Im folgenden wird ein Blick auf Entwicklungen in der Fachdebatte und -praxis sowie auf das Agieren politischer Akteure rund um das Themenfeld beruflicher/arbeitsmarkt-orientierter Beratung mit dem Fokus auf den Beratungsbedarf von Migranten/innen geworfen.

## **2.5. Nationale Umsetzung der Empfehlungen internationaler Organisationen zur Weiterentwicklung der beruflichen/ arbeitsmarktorientierten Beratungssysteme?**

In Deutschland hat die intensive Thematisierung notwendiger Weiterentwicklungen der beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratungssysteme von der internationalen Ebene her einige Impulse gegeben. Zunächst ist die gemeinsam von den beiden Ministerien für Bildung und Forschung sowie für Wirtschaft und Arbeit zusammen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit 2004 veranstaltete Fachtagung zu nennen (Zukunft der Beratung 2004). Als „Umsetzungswirkung“ dieser Tagung ist die Gründung des „Nationalen Forums für Beratung in Bildung und Beschäftigung“ zu sehen, das sein Selbstverständnis so definiert:

*„Das Nationale Forum Beratung ist ein gemeinnütziger, konfessionell und parteipolitisch unabhängiger Verein, der sich als Netzwerk aller Akteure in den Bereichen der Beratung*

*in Bildung, Beruf und Beschäftigung versteht. Sein Ziel ist die Förderung der fachgerechten Beratung in Deutschland zur Unterstützung des lebenslangen Lernens. Hierzu gibt das nfb Impulse für die (Weiter-)Entwicklung eines den unterschiedlichen Beratungsbedürfnissen der Nutzer entsprechenden Beratungsangebots, entwickelt Leitlinien für Qualität und Qualitätssicherung und wirbt für deren Anerkennung und Einhaltung“.*

Trotz einer engen Zusammenarbeit mit dem Fachverband für Bildungs- und Berufsberatung und einer auf wissenschaftlicher Seite und aus der Praxis hochkarätig besetzten Anhörung zur Zukunft der Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung im April 2006 im Bundespresseamt in Berlin<sup>26</sup> hat sich eine profilierte Lobby in der Politik, die sich entlang der internationalen Empfehlungen für eine qualitative Weiterentwicklung und den strukturellen Ausbau der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungs-Beratung einsetzt, bisher in Deutschland noch nicht herauskristallisiert. Es scheint sogar zu einer „Herabstufung“ in der Dringlichkeit des Handlungsbedarfs bei der Bundesregierung gekommen zu sein. Nach der Fachtagung (2004) zur Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung hat die damalige rot-grüne Bundesregierung den Handlungsbedarf in diesem Bereich so formuliert:

*Die Tagung hat „in der gesamten Breite der erörterten Themen den wachsenden Bedarf nach mehr Transparenz und Kohärenz der stark zersplitterten und wenig vernetzten Beratungsstrukturen und Beratungsaktivitäten in Deutschland deutlich gemacht und aufgezeigt, wo insbesondere Handlungsbedarf besteht – nämlich mehr Transparenz über die ‚Beratungslandschaft‘ und Entwicklung gemeinsam getragener Leitlinien für Qualität und Professionalität von Beratungsangeboten in diesem Feld“*

*(Deutscher Bundestag 2005, 9)<sup>27</sup>.*

Demgegenüber hat die Bundesregierung der Großen Koalition in einer Antwort auf eine Kleine Anfrage im Bundestag 2007 strukturellen Veränderungsbedarf im System der beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratung *verneint*, mit der Aussage:

*„Die Bundesregierung plant keine Veränderung der öffentlichen Berufsberatung, da das flächendeckende Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit einen optimalen, qualitativ hochwertigen Zugang der Bevölkerung zu beruflichen Beratungsdienstleistungen gewährleistet“ (Deutscher Bundestag 2007, 4).*

Eine Verstärkung, Vernetzung und qualitative Weiterentwicklung der beruflichen/ arbeitsmarktorientierten Beratungsangebote als öffentliche Aufgabe hält sie demnach nicht für notwendig. Im gleichen Dokument hebt die Bundesregierung ihr eigenes Engagement als förderndes Mitglied im Nationalen Forum für Beratung in Bildung und Beschäftigung hervor und hebt darauf ab, dass

---

<sup>26</sup> und nachfolgenden Politiker-Dialogen; Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. 2006

<sup>27</sup> Vgl. die 2007 noch immer treffende ganz ähnliche Diagnose von Karen Schober (7).

*„die Bundesagentur für Arbeit als Hauptakteurin neutraler und mit Beitragsgeldern finanziert Berufsberatung deshalb im Rahmen des laufenden Reformprozesses zurzeit ihr Beratungsangebot überarbeitet und damit auf veränderte Rahmenbedingungen reagiert. Relevante gesellschaftliche Gruppierungen und Verbände werden eingebunden“ (2).*

Da es Stimmen gibt, die nicht nur Beratung zum Thema Weiterbildung/ Qualifizierung, sondern generell berufliche bzw. arbeitsmarktorientierte Beratung für eine nicht aus Beiträgen der Arbeitslosenversicherung, sondern aus Steuermitteln zu finanzierende Aufgabe halten, mag die Politik ein Risiko sehen, dass mittelfristig der Bundeshaushalt anstelle der Bundesagentur für Arbeit mit den Ausgaben für berufliche/ arbeitsmarktorientierte Beratung insgesamt belastet werden könnte.<sup>28</sup> Für eine so weitreichende Weichenstellung sind aber derzeit in der Politik keine Fürsprecher auszumachen. Das Festhalten am „optimalen, qualitativ hochwertigen Zugang der Bevölkerung zu den beruflichen Beratungsdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit“, wie oben aus dem Parlamentsdokument zitiert, erscheint als nur defensive Grundhaltung gegenüber einem Feld, in dem dringend weitreichende Gestaltungsaufgaben angepackt werden sollten. Zwei Bundestagsanträge, gemeinsam von den Koalitionsfraktionen gestellt, haben zwar mehrere Aufträge an die Bundesregierung formuliert - einerseits zur Aufstockung der Mittel für die Berufsberatung für junge Menschen (Deutscher Bundestag 2007b, 8)<sup>29</sup>, andererseits für

*Maßnahmen zur Stärkung der Bildungs- und Weiterbildungsberatung und der Qualitätssicherung in der Weiterbildung zu entwickeln und die Berufs- und Weiterbildungsberatung zu vernetzen“ (Deutscher Bundestag 2008, 4)*

Hinweise auf die derzeitige Praxis der beruflichen bzw. arbeitsmarktorientierten Beratung für Erwachsene (Migranten/innen) bei den Arbeitsagenturen und ARGEs (einschließlich der Optionskommunen) werden im nächsten Abschnitt zusammengestellt.

---

<sup>28</sup> Zur Debatte um die ordnungspolitisch richtige Anbindung von beruflicher/arbeitsmarktorientierter Beratung: Durner/Fassbender 2007, die die Berufsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit nicht mehr gut aufgehoben sehen und für eine eigene öffentliche Struktur (Bundesbehörde?) für die Durchführung von Berufsberatung argumentieren. Die Selbstverwaltung der Bundesagentur hat 2006 argumentiert, die Berufsorientierung (für junge Menschen) stelle keineswegs eine Aufgabe der Bundesagentur, sondern vielmehr der Länder dar! (Bundesagentur für Arbeit 2006, 26).

<sup>29</sup> Der Antrag fordert, „die personellen Ressourcen der Berufsberatung wieder deutlich zu verstärken, um eine angemessene individuelle Beratung und Betreuung der Jugendlichen und eine ausreichende berufsberaterische Präsenz an den Schulen sicherzustellen. Umfassende Berufsberatung besitzt einen hohen Stellenwert für Schülerinnen/Schüler, Eltern und Lehrerinnen/Lehrer. Der Orientierungsbedarf ist angesichts der Vielzahl der Bildungs- und Berufsmöglichkeiten sowie der raschen Veränderungen sehr groß. Daher muss eine kontinuierliche professionelle Unterstützung der Schulen bei der Hinführung der Jugendlichen zur Berufswahl und -entscheidung durch feste Ansprechpartner flächendeckend gewährleistet werden“.

### 3. Berufliche bzw. arbeitsmarktorientierte Beratung Erwachsener in Deutschland: Streiflichter zur Situation und Entwicklungstrends

Die europa- und weltweiten Studien zum praktischen und systematischen Stellenwert von „BBB-Beratung“ haben ebenso wie die Bestandsaufnahme dazu in Deutschland gezeigt, dass es eine Vielzahl von Anbietern und Angeboten in diesem Beratungsfeld gibt. Herausgearbeitet wurden die Schwach- und Leerstellen vor allem bei der Beratung für Erwachsene, für *nicht* Arbeitssuchende und inhaltlich bei der zu starken Fokussierung auf einmalige biografische Übergänge (Schule-Ausbildung; Ausbildung-Beruf; Arbeitslosigkeit-Beruf; Beruf-Ruhestand) anstelle einer Orientierung auf lebensbegleitende Beratung vor dem Hintergrund des stattfindenden Übergangs von der Industrie- zur Wissensgesellschaft mit dem für sie kennzeichnenden Imperativ des lebenslangen Lernens.

BBB-Beratung für Benachteiligte am Arbeitsmarkt – unter ihnen zumindest für die von Arbeitslosigkeit betroffenen Migranten/innen – findet zwar in großer *Häufigkeit* statt; sie wird aber bei den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern kaum in einer *Qualität* und Intensität geleistet, die dem Unterstützungsbedarf dieser – in sich extrem vielfältigen – Zielgruppe angemessen ist.<sup>30</sup> Und bei den vielen migrantenspezifischen Angeboten, die BBB-Beratung „nebenbei“ oder „versteckt“ mit leisten, sind Zweifel an der arbeitsmarktbezogenen Präzision der bei den Beratenden vorhandenen Informationen anzumelden.

Die Arbeitsberatung für erwachsene Arbeitslose, unter ihnen ein nach wie vor weit überproportionaler Anteil an Migranten/innen, ist mit den Arbeitsmarktreformen und der Einführung von Bildungsgutscheinen in einem ganz wesentlichen Punkt „eingedampft“ worden: Unter Verweis auf ordnungspolitische Prinzipien der Marktwirtschaft sollen die mit einem Bildungsgutschein ausgestatteten, Qualifizierungsangebote nachfragenden Arbeitssuchenden unter den bestehenden Angeboten das für sie richtige auswählen. Beratende Unterstützung bei dieser Suche und Auswahl ist den Arbeitsvermittlern regelrecht untersagt; sie gilt als Marktverfälschung. Diese ordnungspolitische Idee ist in ihrer Anwendung auf den „Markt“ der Weiterbildung zumal für Geringqualifizierte und Migranten/innen schon vielfach kritisiert worden. Der Ausgleich von Angebot und Nachfrage funktioniert bei vollständiger Information aller Marktteilnehmer. Gerade diese Informiertheit kann bei geringqualifizierten Arbeitslosen bzw. Migranten/innen aber nicht vorausgesetzt werden – zumal die Informationsangaben der Weiterbildungsanbieter häufig außerordentlich knapp sind und keine Hinweise auf das verfolgte methodisch/didaktische Konzept und ihre Bereitschaft und Fähigkeit enthalten, z.B. deutschsprachigen Förderbedarf und fachsprachliche Unterstützung zu leisten.<sup>31</sup> Im Ergebnis werden von Geringqualifizierten, Älteren und auch Migranten/innen Bildungsgutscheine überdurchschnittlich oft nicht eingelöst – das Instrument wirkt damit sozial selektiv und verstärkt deren (Weiter)Bildungsbenachteiligung. Das ist

<sup>30</sup> Die für Migranten/innen zielgruppenspezifischen Anforderungen an BBB-Beratung erläutert Abschnitt 4.

<sup>31</sup> In einem Arbeitsprodukt des Teilprojekts „SIMA“ – Saarbrücker Initiative Migration und Arbeitswelt – der Entwicklungspartnerschaft InBeZ (Informations- und BeratungsZentren Rhein-Saar-Elbe) im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, einem sogenannten Maßnahmen-Monitoring, sind diese Informationslücken für eine Reihe von Qualifizierungsangeboten auf der kommunalen Ebene in Saarbrücken exemplarisch sorgfältig dokumentiert.

auch von den Berichten zur Evaluation der Arbeitsmarktreformen herausgearbeitet worden.<sup>32</sup> In der gleichen Richtung wirken vorgelagerte Mechanismen: Migranten/innen bekommen nach den Erfahrungen aus vielen Teilprojekten im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ häufig Bildungsgutscheine nicht bewilligt. Dies sowie die häufig entmutigenden Auseinandersetzungen darum<sup>33</sup> liegen den nach wie vor eindeutigen Zahlen zur unterproportionalen Beteiligung von Migranten/innen an der Inanspruchnahme arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente zugrunde.<sup>34</sup> Gerade bei den Qualifizierungsmaßnahmen, erst recht bei den unmittelbar die Arbeitsaufnahme fördernden Instrumenten wie Eingliederungszuschüssen, liegt ihr Anteil an den Förderfällen um knapp ein Drittel unter ihrem Anteil an den Arbeitslosen<sup>35</sup>

Gerade unter Bedingungen eines stark geschrumpften Angebots an Qualifizierungsmöglichkeiten im Segment der öffentlich geförderten Weiterbildung (eine Entwicklung, die durch eine allmähliche, auch vom Bundestag geforderte (Wieder-)Erhöhung der Fördersummen und Teilnehmerzahlen jetzt gebrochen scheint) erhöht sich für die Einzelnen der Bedarf an Beratung, da Maßnahmekarrieren für Erwachsene nicht mehr wahrscheinlich sind, und deshalb getroffene Entscheidungen zur Teilnahme an einer Weiterbildung treffsicher sein müssen. Dass es bisher ein nur schmales Angebot unabhängiger Weiterbildungsberatung gibt, ist oben schon beschrieben worden. Umso kritischer ist der Rückzug der öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister aus diesem Aufgabenbereich zu werten. Diese Aufgabe könnte, wenn sie denn aus ordnungspolitischen Gründen nicht von den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern wahrgenommen werden sollte, an Dritte delegiert werden, die trägerunabhängig beraten können. Allerdings findet sich für eine solche Verlagerung von Beratung, die unabhängig von Vermittlung oder Training stattfindet, bisher kein passender Anknüpfungspunkt in den bestehenden gesetzlichen Regelungen.

Die beschäftigungsorientierte Beratung auch mit dem Ziel, in einem nächsten Schritt zunächst einen individuell passgenauen Qualifizierungsweg aufzuzeigen, ist eines der sechs Handlungsfelder, in dem die Beratungsprojekte im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ ihre Leistungen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migranten/innen erbringen. Auch auf Basis der Evaluation zu den Arbeitsmarktreformen wird als notwendige Zukunftsaufgabe formuliert, Strukturen zur Deckung des trotz (oder wegen) der Bildungsgutscheine größeren Beratungsbedarfs gerade von Benachteiligten zu entwickeln.<sup>36</sup>

Vor diesem Hintergrund einer mehrfach gefährdeten bzw. eingeschränkten und für den wichtigen Teilbereich der beruflichen Qualifizierung geradezu ausgeschlossenen Beratung auch für Arbeit

<sup>32</sup> Schneider u.a. 2006, 48ff; siehe auch Dunkel 2006 und andere Beiträge bei der BiBB-Fachtagung zu Bildungsgutscheinen (<http://www.bibb.de/de/25833.htm>)

<sup>33</sup> In die sich die berufs- bzw. arbeitsmarktbezogen Migranten/innen Beratenden aus den Teilprojekten im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ häufig unterstützend und konfliktmoderierend eingeschaltet haben, wie zahlreiche Fallberichte aus den qualitativen Interviews der Evaluation mit Ratsuchenden und Beratenden belegen.

<sup>34</sup> An der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung insgesamt hat sich dagegen nach den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung/Adult Education Survey 2007 (Rosenbladt/Bilger 2008, 78) die Beteiligung von Migranten/innen stark, von Deutschen mit Migrationshintergrund gegenüber 2003 geringfügig erhöht. „Die Migranten/innen holen auf“. An der durch die öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister geförderten beruflichen Weiterbildung kann das nach dem berichteten Strukturmuster nicht liegen.

<sup>35</sup> Allmonatlich dokumentiert im Analytik-Report der Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

<sup>36</sup> Fitzenberger 2008, 11

suchende oder arbeitslose Migranten/innen durch die öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister ergibt sich die Schlussfolgerung, dass es – wie immer finanzierte und wie immer institutionell angebundene – zielgruppenspezifische, leistungsfähige und flächendeckend zugängliche Beratungsmöglichkeiten für Migranten/innen geben sollte. In den beiden folgenden Abschnitten setzt sich dieser Bericht mit den Anforderungen an ein derartiges spezifisches Beratungsangebot auseinander und schildert die konzeptionellen Grundlagen und die praktische Arbeit in den Beratungsprojekten der Entwicklungspartnerschaften im bundesweiten Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“.

Handlungsempfehlungen, gerichtet an die verschiedenen Stakeholder im Themen- und Arbeitsfeld, von der Politik bis zu den Bildungsträgern und Kommunen, schließen den Bericht ab.

#### 4. Anforderungen an zielgruppengerechte berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung für Menschen mit Migrationshintergrund

Migranten/innen sind von den Folgen des Strukturwandels am Arbeitsmarkt besonders stark betroffen; und die inzwischen kaum noch bestrittenen sozial selektiv wirkenden Folgen des Systems von allgemeiner, Berufs- und Weiterbildung tragen eher dazu dabei, die Ausschließungsmechanismen des wirtschaftlichen Strukturwandels zu verstärken. Vor allem die Zuwander/innen aus der ersten Generation waren überproportional im produzierenden Gewerbe beschäftigt – und dort größtenteils auf Un- und Angelernten-Positionen. Das Beschäftigungsvolumen in der Industrie ist seit der Wende vor allem in den neuen Bundesländern und Berlin auf einen Bruchteil des Niveaus von 1990 geschrumpft. Gegenüber der jungen und jüngeren Bevölkerung mit Migrationshintergrund (der „zweiten und dritten Generation“) reagiert der Arbeitsmarkt auf die Versäumnisse des Bildungssystems angesichts dieser großen Teilgruppe vor allem der Großstadt-Jugend mit massiven Ausschließungsreaktionen.

Aber auch gut- bis hochqualifizierte Migranten/innen sind häufig als Un- und Angelernte beschäftigt. Eine Ursache dafür ist die eingeschränkte bzw. fehlende Anerkennung ihrer Berufs- und Bildungsabschlüsse.<sup>37</sup> Weitere Ursachen sind:

- fehlende Informationen über das hiesige Berufs- und Bildungssystem und
- der Mangel an Möglichkeiten für Anschluss- und Anpassungs- bzw. Nachqualifizierungen, die auf ihre Bedarfe ausgerichtet sind.

Hinzu kommt, dass die Professionellen in den bestehenden Beratungsangeboten entweder rein berufs- und arbeitsmarktbezogene Kenntnisse in die Beratung einbringen konnten, ohne die Bedarfe und die aktuelle Lage sowie den Hintergrund der Zielgruppe Migranten/innen zu kennen; oder sie waren zwar auf die Zielgruppen Migranten/innen aus den jeweiligen Communities spezialisiert, verfügten aber nicht über die notwendigen Kenntnisse für eine fundierte Bildungs- und Berufsberatung für Migranten/innen. Denn eine solche Beratungsleistung setzt ein detailliertes Wissen und ein hohes Reflexionsniveau über die Einsatzmöglichkeiten derjenigen Kompetenzen am Arbeitsmarkt voraus, über die Migranten/innen (nicht nur) aufgrund ihrer Mehrsprachigkeit und ihrer durch die Migrationsbiografie („Leben in zwei Kulturen“) gesammelten Erfahrungen verfügen. Außerdem ist ein präzises lokal- bzw. regionsspezifisches Wissen über Qualifizierungsangebote notwendig, die aufgrund von passgenau zugeschnittenen „Zusatz“leistungen (z.B. allgemeine Sprachförderung in Deutsch als Zweitsprache, Lernbausteine in berufsbezogenem Deutsch, Prüfungsvorbereitung, generelle Lernbegleitung, Unterstützung bei der Klärung aufenthaltsrechtlicher Fragen etc.) für Migranten/innen geeignet und zugänglich sind und von ihnen mit guten Erfolgsaussichten durchlaufen werden können.

Ein weiterer Aspekt trifft für Migranten/innen als Nutzer/innen von BBB-Beratung verstärkt zu: Berufsberatung kann sich nicht auf „rein“ auf berufliche Inhalte beschränken. Notwendig ist vielmehr ein ganzheitlicher Beratungsansatz, bei dem die berufliche in „Lebensberatung“

<sup>37</sup> Das Thema der (Nicht-)Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse wird ausführlicher im Statusbericht zum Handlungsfeld „Fort- und Weiterbildung, (Nach)Qualifizierung“ (Erler/Schindel 2008) behandelt. Aus dem Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ liegt dazu die erste empirisch gestützte deutschlandweite Studie vor: siehe dazu Englmann/Müller 2007.

übergeht.<sup>38</sup> Die Einbindung in soziale und familiäre Netze kann bei der Zielgruppe eine größere Rolle auch bei beruflichen Entscheidungen spielen<sup>39</sup>; sie muss deshalb bei Beratungsgesprächen mit berücksichtigt werden. Oft stellt auch die Migrationserfahrung, der damit verbundene Neuanfang, die Anpassung an rundherum massiv veränderte Lebensumstände eine große Herausforderung auch an die familiären und sozialen Bindungen dar. Sie müssen in der Beratung thematisiert werden, bevor eine Berufswegeplanung und deren Einzelschritte erörtert und umgesetzt werden können. Gleichzeitig ist es für die Beratenden gerade vor dem Hintergrund der oft äußerst komplexen familiären, bisweilen auch gesundheitlichen bzw. psychischen Problemlagen notwendig, die Grenzen der eigenen Beratungskompetenz einzuschätzen und ggf. Ratsuchende an spezialisierte Fachberatungen weiterzuleiten, wenn Probleme wie zum Beispiel Traumatisierungen, psychiatrische Erkrankungen, Alkoholabhängigkeit oder Sucht offenbar werden.<sup>40</sup>

Darüber hinaus bedarf es bei den *Beratenden* eines Bewusstseins und einer Offenheit für Unterschiede in der Gesprächsführung, beim Vortragen von Anliegen, vor allem aber auch eines Gespürs für implizite Anliegen, für Unterschiede in der Deutung des Gesagten und auch nonverbaler Signale. Dafür erweist es sich als günstig, in Teams zu arbeiten, in denen auch *Berater/innen mit Migrationshintergrund bzw. mit Migrationserfahrungen* arbeiten, die aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen in mehreren Kulturen hier eine Brückenfunktion einnehmen können. Das mit der Beschäftigung von Beratenden mit Migrationshintergrund mögliche Anbieten auch *muttersprachlicher Beratungen* ist ein weiterer Mosaikstein migrantenspezifischer Strukturqualität im Beratungsangebot.

Aufgrund der restriktiven Anerkennungspraxis von ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen und auch wegen der Unterschiede in den offiziell verankerten und beschriebenen Berufsbildern können Migranten/innen selten nahtlos in Deutschland in ihrem ursprünglichen Beruf arbeiten. Um aber Wege zu erschließen, die die Aufnahme einer Tätigkeit ermöglichen, die den individuellen Vorkenntnissen und Qualifikationen, aber auch Neigungen und perspektivischen Vorstellungen ratsuchender Migranten/innen entspricht, ist ein entsprechendes *Hintergrundwissen* auch über Bildungs- und Berufssysteme und über Berufsbilder in den Herkunftsländern ein wichtiges Basisinstrument.

Die bisher bestehenden Beratungsangebote erreichen bei weitem nicht alle auf Beratung angewiesenen Migranten/innen (*Zugang zur Beratung*): Es bestehen vielfache Hemmnisse, eine Beratungsstelle aufzusuchen (sprachliche Hürden, Vorbehalte gegenüber Ämtern und Behörden), aber es fehlen auch Informationen über das bestehende Beratungsangebot und die Inhalte einer Beratung. Hier ist die Ansiedlung von Beratungsangeboten in den Communities, in Treffpunkten,

<sup>38</sup> Dieser Punkt ist im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ vor allem von (auch muttersprachlich) beratenden Frauen als für die Beratung von Migrantinnen wichtig hervorgehoben worden. Von ihnen stammt auch der Ausdruck „Lebensberatung“ in diesem Zusammenhang.

<sup>39</sup> Ein Indiz für diese hohe Intensität familiärer Einbindung: Migranten/innen als Gründer/innen fragen oft auch deshalb keine Bankkredite nach, weil sie ihr Startkapital aus dem weiteren Familiennetzwerk aufbringen.

<sup>40</sup> Diese Anforderung betrifft auch die BBB-Beratung für Nicht-Migranten/innen. Allerdings spielen Traumatisierungen wie zum Beispiel durch Flucht- oder Kriegserfahrungen bei Migranten/innen eine sehr viel größere Rolle.

bei Migrantenvereinen und Migrantenselbstorganisationen notwendig, aber gleichzeitig auch eine Öffnung der herkömmlichen Beratungsstellen für Migranten/innen (durch entsprechende Schulungen, Anstellung von Personal mit Migrationshintergrund, Erstellen mehrsprachigen Informationsmaterials) unabdingbar.

Ein hoher Beratungsbedarf besteht auch bei Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund. Hier gilt es zum einen, die Ansprechpartner (Kammern, aber auch Agenturen) auf die Bedeutung dieser zahlenmäßig rasch wachsenden, zugleich in jeder Hinsicht sehr vielfältigen Gruppe von Unternehmer/innen aufmerksam zu machen, damit sie sich in ihrer praktischen und konzeptionellen Arbeit auf die Bedarfe und Interessen dieser Zielgruppe einstellen; auf der anderen Seite müssen bestehende Angebote ausgeweitet werden, in denen diese Unternehmen mit Blick auf Ausbildungsmöglichkeiten, Fördermöglichkeiten bei Einstellungen von Arbeitssuchenden beraten werden können. Gerade im Ausbildungsbereich liegt hier ein großes Potenzial brach, da die Ausbildungsquote bei Unternehmen der ethnischen Ökonomie bzw. von Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund immer noch deutlich niedriger liegt als bei deutschen Unternehmen.<sup>41</sup>

Ein kritischer Punkt ist die *Finanzierung* von Beratungsangeboten. Die Finanzierungen öffentlicher Träger stammen aus Bundes- oder Landesmitteln, kommunalen Mitteln oder Eigenmitteln der Träger.<sup>42</sup> Die Ratsuchenden gehören überwiegend entweder dem Rechtskreis des SGB II und III an - oder sie sind arbeitssuchende Nichtleistungsbezieher/innen ohne nennenswertes eigenes Einkommen an. Hier bedarf es eines Konzepts zur Finanzierung vor allem der Beratungsangebote für die große Gruppe der Nichtleistungsbezieher/innen unter Migranten/innen.

Die Finanzierung von Beratungsangeboten als Modellprojekten erweist sich immer wieder als Sackgasse, weil häufig nach der Modellphase eine Überführung der Angebote in reguläre Praxis, als Regelförderung oder als Aufgabenbeschreibung bestehender Institutionen, nicht gelingt. Aufgrund dieser Konstellation konnte z.B. von den kommunal finanzierten Weiterbildungsberatungsstellen bundesweit nur ein Teil über die aus Sicht der Kommunalfinanzen besonders schwierigen 80er und 90er Jahre hinweg erhalten werden.

Die Studie für das Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Landschaft der "BBB-Beratung" in Deutschland beschreibt, wie prekär es um die Finanzierung vieler Angebote in diesem Bereich steht. Die Perspektive eines wachsenden Finanzierungsanteils, der durch zahlungskräftige Nachfrage Ratsuchender getragen werden könnte, stößt gerade bei den Zielgruppen, die einen besonders hohen Beratungsbedarf aufweisen – Geringqualifizierten und Niedrigverdienern – auf enge Grenzen. Dennoch plädiert die Studie nicht vehement für eine Verstärkung der öffentlichen Investitionen für diesen Ausschnitt der Infrastruktur für die Entwicklung des Humankapitals. Angesichts der in Deutschland im internationalen Vergleich ohnehin niedrigen Investitionen in

<sup>41</sup> Nach Angaben des Mannheimer Instituts für Mittelstandsforschung liegt die Ausbildungsquote bei Unternehmen, deren Inhaber/innen türkischen Hintergrund haben, bei 15%, bei deutschen Unternehmen bei 26%. Vgl. Sorge, Niels-Viktor: Platz für Erfolg – Türkische Chefs bilden immer noch deutlich weniger aus als deutsche – das soll sich ändern. In: Der Tagessiegel Nr. 19819 vom 17.02.1008, S. 24

<sup>42</sup> Ausführlich hierzu vgl. Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Sieckendiek, Ursel (Hg) 2004: Das Handbuch der Beratung, Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen, S. 1214 ff.

Bildung, Aus- und Weiterbildung dürfte allerdings ohne ein stärkeres finanzielles Engagement der öffentlichen Hand die notwendige Flächendeckung und Qualität bei der BBB-Beratung nicht zu erreichen sein. Dass auch Arbeitgeber, ihre Organisationen und Institutionen und die Gewerkschaften sich bisher auf diesem Feld wenig engagieren, wie die internationalen Studien feststellten, könnte zum Anlass genommen werden, als Element künftiger Qualifizierungsoffensiven auch eine gesamtgesellschaftliche Offensive zur quantitativen und qualitativen Verstärkung der BBB-Beratung ins Auge zu fassen. Wesentlicher Bestandteil einer solchen Offensive müsste der Ausbau einer flächendeckenden zielgruppenspezifischen Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung für Migrantinnen sein.

#### **4.1. (Internationale) Hinweise auf die strategische Wirksamkeit von zielgruppenspezifischer Beratung für Menschen mit Migrationshintergrund**

Die Auseinandersetzung mit der breiten Kluft, die zwischen den Arbeitslosenquoten der „einheimischen“ Bevölkerungen und derjenigen von Migrantinnen klafft, stellt sich auch in anderen Ländern mit hoher Zuwanderung als Aufgabe. Zum mindesten als ernstgenommenes politisches Thema steht das Ziel, diese Kluft schmäler zu machen („to narrow the gap“) vor allem in Großbritannien mit seiner zahlreichen Bevölkerung mit zwar britischer Staatsangehörigkeit, aber ursprünglich z.B. aus der Karibik oder dem indischen Subkontinent, länger und intensiver auf der Tagesordnung als das in Deutschland der Fall ist. Das hängt auch damit zusammen, dass Gleichstellungspolitik im Vereinigten Königreich schon seit vielen Jahren auch die Gleichberechtigung von ethnischen Minderheiten im Blick hat. Die politischen Gleichstellungsziele sind landesweit bei eigenen Organisationseinheiten verankert, die in erheblichem Ausmaß durch die Vergabe von Forschungsaufträgen zur Ausleuchtung der Hintergründe und Strukturmuster beigetragen haben. Es gibt z.B. eine eigene „Task Force“ für die Entwicklung von Konzepten zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von ethnischen Minderheiten: Die Ethnic Minority Employment task force ([www.emetaskforce.gov.uk](http://www.emetaskforce.gov.uk)).

In diesem Abschnitt soll nur auf einige modellhafte Politikansätze verwiesen werden, die mit der ausdrücklichen Zielsetzung einer Verbesserung der Zugangschancen zum Arbeitsmarkt für Angehörige der ethnischen Minderheiten umgesetzt wurden. Im Zentrum steht dabei die Herstellung von Unterstützungsstrukturen, mit denen die Zielgruppen tatsächlich erreicht werden. Dabei geht es z.B. um die Platzierung von Anlaufstellen in Stadtteilen mit hohem Anteil an Angehörigen ethnischer Minderheiten sowie um Formen aufsuchender Arbeit. Die *erste Arbeitsform*, die in einem solchen Programmrahmen eingesetzt wird, umfasst *Beratungsangebote*, für die – nach den detaillierten Dokumentationen und Analysen, die entsprechende Evaluationsberichte liefern – ganz ähnliche Qualitätsmaßstäbe und Anforderungskriterien herausgearbeitet wurden wie in der Arbeit der Beratungsprojekte und -ansätze im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“. Alle fünf (Modell-)Programme dieser Art setzen grundsätzlich zu einem hohen Anteil professionelles Personal aus den ethnischen Minderheiten ein. Die Umsetzung dieses Ziels wird dadurch erleichtert und ermöglicht, dass systematisch sogenannte community organizations, häufig (Selbst)Organisationen ethnischer Minderheiten, als Träger und Anbieter solcher Unterstützungs- und Beratungsleistungen eingeschaltet und beauftragt werden.

Bei den Programmen, von denen hier die Rede ist, handel(t)e es sich (gemäß dem Department for Work and Pensions/National Audit Office 2008, vgl. auch Hudson u.a. 2006; Barnes u.a. 2005) um folgende:

- Ethnic Minority Outreach, 2002-2006 (ein multipel angelegter Programmansatz mit stationärer und aufsuchender *Beratung*, sehr stark auf die Communities der ethnischen Minderheiten orientiert);
- Ethnic Minority Flexible Fund, 2004-2006, zielt vor allem auf eine stark flexibilisierte Form individueller Förderung, für die das z.T. starre Gerüst der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente aufgelockert und durch die auch sonst nicht geförderte Kombinationen von Unterstützung möglich sind (ähnlich wie bei den individuellen Unterstützungsmöglichkeiten für Empfänger von Arbeitslosengeld II nach § 16,2 SGB II in Deutschland, die überproportional von Migranten/innen in Anspruch genommen werden). Arbeitsmarktorientierte Beratungsangebote sind auch in diesem Programm eine Art Basisangebot.
- Specialist Employment Advisers, 2004-2006. Dieses ganz auf eine Partnerschaft und Kooperation mit Arbeitgebern setzende Programm war zu klein, um daraus weitreichende Schlüsse zu ziehen. Der Bezug zu den Quartieren und Communities war hier weniger ausgeprägt, die gebotene Beratung sehr stark auf Arbeitsplatzvermittlung fokussiert, sie war weniger ganzheitlich angelegt als in den ersten beiden genannten Programmen. Die zahlenmäßigen Ergebnisse werden als „enttäuschend“ beschrieben.
- Fair Cities, 2005-2008. Dieses Programm zeichnet sich durch einen Brückenschlag zwischen Arbeitsmarkt- und städtischer Revitalisierungspolitik für „überforderte Nachbarschaften“ (um einen Begriff zu verwenden, der analytisch bei der Formulierung des groß angelegten Bundesländer-Programms „Soziale Stadt“ in Deutschland Pate stand) aus. Es hat zunächst weniger Wirkung gezeigt als ihm zugetraut wurde. Der zusammenfassende Bericht des Ministeriums zieht die Schlussfolgerung, dass die sozialräumliche Verankerung von lebensweltlich eingebetteten Beratungsstrukturen einen längeren Umsetzungs- und „Bewährungs“-Zeitraum erfordert als zwei Jahre.
- Partners Outreach for Ethnic Minorities, ein Pilotprojekt, das 2007 mit einer knappen Laufzeit von 15 Monaten mit der Zielgruppe der nichterwerbstätigen Partner/innen von Geringverdienden begonnen wurde. Es kombiniert die methodischen Ansätze von Ethnic Minority Outreach und Ethnic Minority Flexible Fund, richtet aber seine wesentlich auch aufsuchenden Beratungsangebote spezifisch an die Zielgruppe nichterwerbstätiger Partner/innen. In der Praxis handelt es sich überwiegend um (Ehe)frauen von Geringverdiennern. Damit wird ein wesentliches Ergebnis der immer detaillierteren Analysen zu den Hintergründen der hohen Arbeitslosigkeit von ethnischen Minderheiten aufgenommen: Dass es vor allem bestimmte Teilgruppen (namentlich Menschen mit einer Herkunft aus Pakistan bzw. Bangladesch) unter diesen Minderheiten sind, bei denen die Arbeitslosigkeit der Männer besonders hoch und darüber hinaus die Erwerbsbeteiligung der Frauen besonders niedrig ist. Die Gruppe vor allem der Ehefrauen von oft geringverdiennenden Männern (mit Migrationshintergrund) in Deutschland ohne jeden Leistungsanspruch nach den Sozialgesetzbüchern SGB II oder III spielt unter den Ratsuchenden der Beratungsprojekte im Netzwerk „IQ“ eine keineswegs zu vernachlässigende Rolle.
- Der Querverweis sollte hier nur zeigen, dass spezifische Programme zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen nicht nur in den europäischen Partnerländern mit

hoher Zuwanderung auf der Tagesordnung stehen, sondern dass darin *zielgruppenspezifisch ausgestaltete arbeitsmarktorientierte Beratungsangebote* einen großen Stellenwert haben, und dass diese spezifische Unterstützungsleistung in Form von Beratung auch „Wirkung zeigt“ und Erfolge bei der Arbeitsmarktintegration zustande bringt.

Die auf Migranten/innen bzw. ethnische Minderheiten als Zielgruppen orientierten Arbeitsmarktprogramme sind Teil eines Gesamtprofils der aktiven Arbeitsmarktpolitik, das sich seit den 90er Jahren unter der Leitidee der „Aktivierung“ holzschnittartig kritisch von Konzepten und Praxis der davor lange Zeit geltenden Muster in der Betreuung von Langzeitarbeitslosen bzw. Sozialhilfeempfänger/innen absetzt. Das ganze breite Feld kommunaler Beschäftigungsförderung, in dem längst vor der Arbeitsmarktreform auf Bundesebene, vor Einführung von Hartz IV mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe intensiv und vielfältig mit aktivierenden Konzepten der Förderung operiert wurde, wird in den holzschnittartigen, ja polemischen Umschreibungen des Paradigmenwechsels abgewertet und ausgeblendet. Aber es ist dennoch nicht zu übersehen: Das Thema „Zugang zu Erwerbsarbeit“ hat als neues Paradigma massiv an Bedeutung gewonnen; es wird in Deutschland mit der Doppel-Losung „Fördern und Fordern“ benannt, mit kritischem Unterton auch als „Workfare“. Der Wandel wird oft als Abkehr von einer Politik der abhängig machenden Betreuung beschrieben, die im Wesentlichen beim Auszahlen der finanziellen Transferleistungen stehen bleibt. Der massive Umschwung in den Grundsätzen der Sozialhilfepolitik durch die Sozialhilfereform zu Beginn der Clinton-Ära in den USA hat wesentliche Impulse für die europäischen Konzeptentwicklungen geliefert und das Profil der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik für Langzeitarbeitslose mit geprägt.

Aktivierende Arbeitsmarktpolitik setzt verschiedene Instrumentenbündel ein. Harte Sanktionen für diejenigen, die Arbeits- oder Qualifizierungsangebote nicht annehmen, sind ein erstes Element, das auch in den öffentlichen Debatten eine Schlüsselrolle spielte. Denn diese Sanktionspolitik transportiert die Botschaft, dass (Langzeit-)Arbeitslose für ihre Situation und für eine Ausweg aus ihr selbst verantwortlich sind und dass es gerade *nicht* strukturelle Ursachen am Arbeitsmarkt und in den Systemen von allgemeiner und beruflicher Aus- und Weiterbildung sein sollen, die individuelle Arbeitslosigkeit wesentlich mit verursachen. – Qualifizierungsangebote stellen ein weiteres Feld unter den aktivierenden Instrumenten dar, Zuschüsse an Arbeitgeber zur Eingliederung ein drittes, und schließlich spielen begleitende Beratung und Case Management eine wichtige Rolle unter den aktivierenden Instrumenten.

Eine international vergleichende Analyse auf der Basis von Studien zur Wirkung von aktivierenden Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik (Fromm/Sproß 2008 a,b) hat herausgearbeitet, dass die nachgewiesenen Integrationswirkungen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik eher bescheiden sind – aber unter den eingesetzten Instrumenten lassen sich der begleitenden Beratung bzw. einem richtig zugeschnittenen Case Management besonders eindeutig positive Eingliederungswirkungen zurechnen:

*Als besonders wirksam sowohl für den Abgang aus Leistungsbezug wie für den Übergang in Beschäftigung erweist sich in allen Ländern ein professionelles und unterstützendes Fallmanagement mit intensiver Betreuung der Arbeitssuche bzw. qualifizierter Beratung für den Übergang in ein Aktivierungsprogramm.*

*Die Qualität des Fallmanagements ist auch eine der wichtigsten Einflussgrößen auf die Zufriedenheit der Teilnehmer. Lediglich für Schweden liegen hier keine eindeutigen Ergebnisse vor, dies ist jedoch im fragmentarischen Charakter der Daten begründet“ (Fromm/Sproß 2008 a,6).*

Neben der unmittelbaren Integrationswirksamkeit sind auf der Grundlage von Studien zur Wirkungsforschung aus Großbritannien, den Niederlanden und Schweden weitere Effekte von beratender Begleitung bzw. Case Management gut belegt:

*“Von den Maßnahmenteilnehmern (bewertet) die große Mehrheit Aktivierungsprogramme auch dann positiv bewertet, wenn sie nicht unmittelbar zu Beschäftigung*

*und Unabhängigkeit von Sozialhilfe führen. Die Teilnahme an Aktivierungsprogrammen kann die Zunahme von Selbstvertrauen bewirken und durch das Erlernen neuer Fähigkeiten Handlungsmöglichkeiten erweitern. Durch die Bewältigung unterschiedlichster Probleme wie Verschuldung, Wohnungsnot, Suchterkrankung usw. können die Voraussetzungen für Erwerbsintegration verbessert werden. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die Programme auch als sinnvoll und nicht als Instrument der Repression erlebt werden.“*

*Dieses Ergebnis verweist auf die eminent wichtige Rolle eines professionellen und unterstützenden Fallmanagements. Die Rolle des Fallmanagers wurde in allen Zufriedenheitsbefragungen besonders hervorgehoben. Eine wichtige Voraussetzung für die positive Bewertung einer Programmteilnahme durch die Teilnehmer selbst ist demnach ein Fallmanager, der auf die Interessen und Bedürfnisse der Klienten eingeht und sie nicht zur Teilnahme an Maßnahmen zwingt, die nicht als sinnvoll wahrgenommen werden“ (ebd.,7f.).*

#### **4.2. Arbeitsmarktorientierte Beratung für Migranten/innen: Wo und in welchen Formen findet sie statt?**

Beratung findet in vielfältiger Form statt. Die folgende Typisierung<sup>43</sup> stellt neben den Zielgruppen die unterschiedliche Ausgestaltung von Beratungsansätzen, aber auch der Inhalte von Berufsberatung dar, die bei einer ganzheitlichen Beratung ebenso breit gefächert sind. Vorrangiges Ziel ist die Vermittlung in Arbeit, aber eine weitwinklige Berufsberatung verfolgt und erzielt eine ganze Reihe von Ergebnissen, die mit den beruflichen Zielen zusammenhängen, aber auch in andere Lebensbereiche hineinwirken. Auch diese werden hier genannt. Darüber hinaus bieten Beratungsstellen auch zusätzliche Dienstleistungen an, die hier kurz genannt werden.

<sup>43</sup> Die Liste der Beratungstypen und –formen nimmt Anregungen und Hinweise aus der Studie von Pascher/Rass-Turgut/Uske 2005 auf, die trotz des auf Beratung fokussierten Titels allerdings eine Bandbreite exemplarischer Projekte zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen auch aus den Handlungsfeldern Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, Sprachförderung darstellt.

## 1. Beratungstyp:

- In-house-Beratung auf Zuweisung z.B. von Seiten der Arbeitsmarktdienstleister
- In-house-Beratung, die von den Ratsuchenden selbst aufgesucht werden, auf Empfehlung etc.
- Niedrigschwellige Beratung in öffentlich zugänglichen Treffpunkten, Zentren
- Kurzberatungen in Regelinstitutionen, Arbeitsverwaltung mit Weiterleitung zu ausführlicheren, zielgruppenspezifischeren Beratungsangeboten
- Beratung als Bestandteil einer Prozesskette innerhalb eines Trägers(Beratung mit anschließender Kompetenzfeststellung, mit anschließender Qualifizierung, Bewerbungstraining, Sprache)
- Beratung mit anschließender Kompetenzfeststellung, Qualifizierung etc. bei einem anderen /anderen Träger/n
- Beratung mit Praktikumsbegleitung
- Beratung mit Coaching<sup>44</sup>
- Beratung mit Nachbetreuungsangeboten im Anschluss anderer Maßnahmen

## 2. Beratungsansatz (Konzepte, theoretische Fundierung)

- Einzel/Gruppenberatung
- Ergebnisorientierte vs. prozessbegleitende Beratung
- Ressourcenorientierter Ansatz
- Ganzheitlicher Ansatz vs. strikt arbeitsmarktbezogener Ansatz
- Integrierte Biografiearbeit vs. rein auf formal erworbene Qualifikationen bezogene Beratung (Arbeitsverwaltung: was liegt a anerkannten Zeugnissen vor, dementsprechende Einteilung ungeachtet tatsächlich vorhandener Qualifikationen und Kompetenzen)
- Erfahrungsgestützte Beratung (Einsatz informeller Kompetenzen durch den/die Berater/in wie beispielsweise lebensweltlich erlernte Kompetenzen bezüglich einer bestimmten Zielgruppe) vs. theoriegestützte Beratung
- Integrierte Sprachstandlerhebung, sonstiger Tests im Verlauf des Beratungsprozesses
- Gendersensible Beratung

## 3. Inhalte von Berufsberatung (wie in der Praxis nachweisbar)

- Arbeitsvermittlungsmöglichkeiten
- Beratung in Bezug auf die Anerkennung von Abschlüssen

---

<sup>44</sup> Es gibt keine verbindliche, allgemein geteilte Definition von Coaching in Abgrenzung zu „Beratung“. Ein wohl akzeptierter Unterschied besteht vor allem in der auf eine längere und/oder intensivere prozess- und entwicklungsbegleitende Anlage von Coaching. Es gibt allerdings auch längerfristig angelegte Beratungssequenzen. Zur Auseinandersetzung mit der Inflation von Coaching-Begriffen, -konzepten und –angeboten und mit detaillierter Konzeptbeschreibung für „Job-Coaching in der Integrationsförderung“: Bertram/Hofmann 2007. Schreyögg 2004 hebt die Orientierung an der Zielgruppe Führungskräfte hervor, definiert aber sehr breit Coaching „als Dialogform über Freud und Leid im Beruf“ (948).

- Ausländer- und aufenthaltsrechtliche Fragen
- Berufsorientierung
- Information über Weiterbildungsangebote und weitere Beratungsangebote
- Bewerbungsstrategien
- Analyse des Bildungsstands
- Sprachstandlerhebung (wobei hier noch keine zufrieden stellende methodische Lösung gefunden wurde)
- Hilfestellung bei Schriftverkehr mit Behörden, Versicherung, Anwälten
- Soziale Beratung
- Klärung persönlicher Lebensumstände
- Lebensberatung
- Wohnraumangelegenheiten
- Kompetenzerfassung in Biografiearbeit

Bei *betrieblichen Beratungen* sind folgende Inhalte relevant:

- Ausbildungsmöglichkeiten und Fördermöglichkeiten bei Einstellungen
- Beratung hinsichtlich Auswahl von Bewerber/innen
- Vermittlung zwischen Ratsuchenden und Betrieb, anschließende Begleitung und Mediation

#### **4. Ziele von Berufsberatung**

- Empowerment
- Herausarbeitung von Ressourcen bzw. von vorhandenen Potenzialen, mit denen die Ratsuchenden aktiv ihr dargestelltes Problem mit Unterstützung durch die begleitende Beratung lösen kann
- Orientierung
- Unterstützung bei der Formulierung der Anliegen der Ratsuchenden
- Vermittlung in weiterführende Angebote, Bildungsangebote, Kompetenzfeststellung
- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
- Herausarbeiten von Kompetenzen
- Strukturierung der Biografie
- Soziale und berufliche Integration

#### **5. Zielgruppenorientierung von Beratungsangeboten**

- nach Nationalität/ethnischer Zugehörigkeit
- nach Sprachgruppen
- nach Altersgruppen (Jugendliche/junge Erwachsene/Erwachsene)

- nach Geschlecht
- nach Status (z.B. Flüchtlinge)
- Arbeitsuchende, Leistungsbezieher

## 6. Zusatzangebote

- Informationsangebot im räumlichen und sozialen Umfeld der Beratung („Setting“)
- (regelmäßige) Informationsveranstaltungen zu Weiterbildungsangeboten etc.
- Elternabende (bei Beratungen für Jugendliche)
- Netzwerkangebote unter Ratsuchende
- Begleitung zu Behörden
- Begleitung zu Arbeitgebern
- Angebot, im Internet zu recherchieren
- Förderung von Begegnungsmöglichkeiten zwischen Migrantinnen/en und Deutschen
- Angebote von Sprachpatenschaften
- Themenvorträge mit Migranten/innen als vortragenden Experten/innen
- Veranstaltungen (z.B. interkulturelle Feste)

## Wer erbringt Berufsberatung mit welchen Ansätzen?

- Regelinstitutionen/öffentliche Arbeitsmarktdienstleister: berufliche und arbeitsmarktorientierte Beratung für *Erwachsene* fast ausschließlich nur als Teilaспект von Vermittlungsunterstützung; mit wenigen Ausnahmen: keine zielgruppenorientierten Beratungsangebote.
- Bildungseinrichtungen, vor allem Fach- und Hochschulen, Volkshochschulen: Bildungs- und Weiterbildungsberatung
- Kommunal getragene Weiterbildungsberatungsstellen: Weiterbildungsberatung
- Projektnetzwerke, z.B. aus dem Programm lernende Regionen (Lern- und Weiterbildungsberatung); arbeitsmarktorientierte Beratung (Netzwerk IQ, bis Ende 2007: EQUAL-Projekte); gründungsbezogene Netzwerke: Gründungs- und Berufsberatung
- Migrantenselbstorganisationen und -vereine: Ausbildungsberatung für jugendliche Migranten/innen und ihre Eltern; Weiterbildungsberatung; in Ansätzen: arbeitsmarktorientierte Beratung
- Private Anbieter: z.B. als Coaches, Karriereberater usw.: Angebote für Selbstzahlerinnen fast ausschließlich im Segment Hochqualifizierter mit hohen Einkommen bzw. Einkommenserwartungen

Ein großer Teil der beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratungsleistungen gerade für Migranten/innen wird als Zusatz- oder Nebenleistung („versteckte Beratung“) von Anbietern vor allem aus dem Feld der Wohlfahrtsverbände/freigemeinnützigen Träger erbracht, die im

Schwerpunkt soziale Unterstützungsleistungen bzw. Beratung zu sozialen und sozialrechtlichen Fragen erbringen<sup>45</sup>.

Beratungsangebote für Migranten/innen bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. bei den ARGEs

Die Arbeitsmarktdienstleister sind für alle Leistungsbezieher/innen aus den Rechtskreisen des SGB II und III sowie für die auch unter Migranten/innen große Gruppe der Nichtleistungsbezieher/innen zuständig, die arbeitssuchend sind. Gerade bei der Zielgruppe der Migranten/innen bedarf es, wie oben dargestellt, umfassender Kenntnisse über die Berufe und Abschlüsse aus dem Herkunftsland, um darauf aufbauend eine an ihren Kompetenzen orientierte Berufswegeplanung erstellen zu können. Beratungsgespräche mit Migranten/innen umfassen und berühren aber auch eine Reihe anderer Themenbereiche, zu denen fachspezifische Kenntnisse notwendig sind wie solche zum Ausländer- und Aufenthaltsrecht. Diese große Bandbreite von Themen können Vermittler bei den Agenturen und ARGEs ohne Zusatzqualifikationen oder spezifische Erfahrungen in diesem Feld kaum abdecken.

Beratungsgespräche mit Migrant/innen benötigen schon allein aufgrund eventueller sprachlicher Verständigungsschwierigkeiten mehr Zeit, die den Mitarbeiter/innen Arbeitsmarktdienstleistern im erforderlichen Umfang nicht zur Verfügung steht.

Dazu kommt, dass die Vermittler/innen nicht nur beraten, sondern auch die Entscheidungsbefugnis über Leistungsgewährung bzw. -kürzung innehaben, was einem offenen Gespräch über Neigungen, Perspektiven, Hürden und Hemmnisse entgegensteht.

## Migrationserstberatung

Mit dem neuen Zuwanderungsgesetz sind die Migrationserstberatungsstellen als Nachfolger der früheren Ausländersozialberatung bzw. Aussiedlerberatung ein Stück näher an das Aufgaben- und Themenfeld „berufliche Beratung“ herangerückt. Die Neukonzeption der Migrationsberatung nimmt auf den engen Zusammenhang von sprachlicher Förderung mit beruflicher Qualifizierung und sozialer Integration ausdrücklich Bezug, mit der Grundsatzthese (Bundesministerium des Innern 2004),

*dass Angebote im Bereich der Sprachförderung nur dann zielführend sind, wenn sie durch Begleitmaßnahmen ergänzt werden. Die Verzahnung mit Integrationsmaßnahmen in den Bereichen der schulischen und beruflichen Qualifizierung, der sozialen Beratung und Begleitung sowie der gesellschaftlichen und sozialen Integration ist unabdingbare Voraussetzung für das Gelingen der Integration.*

Konkretisiert wird diese Rahmenüberlegung durch Vorgaben für die „bedarfsorientierte Einzelfallbegleitung (sog. Case - Management) mit folgenden Kernelementen:

- „Sondierungsgespräch“

---

<sup>45</sup> Das ist oben schon kurz beschrieben, gestützt auf Niedlich u.a. 2007.

- *Erstellung einer individuellen Sozial- und Kompetenzanalyse des Zuwanderers. Diese Sozial- und Kompetenzanalyse beinhaltet die Feststellung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Zuwanderer mitbringt. Gleichzeitig ist es dann die Aufgabe des Migrationsberaters, festzustellen, welche Kenntnisse und Fähigkeiten der Zuwanderer noch erwerben muss, um sich integrieren zu können. (Hier wird mithin eine präzise Qualifizierungsbedarfsanalyse verlangt)*
- *Erstellung eines Förderplans*
- *Sicherstellung der Umsetzung des Förderplans*
- *-Individuelle Beratung und Begleitung („Integrationslotse“) bei der Umsetzung des Förderplans;*
- *Abschluss und Kontrolle einer Integrationsvereinbarung (fakultativ)*

Diese Aufgabenbeschreibung nennt zwar an keiner Stelle explizit die berufliche bzw. arbeitsmarktorientierte Beratung. Aber die beschriebenen Aufgaben der Integrationsförderung und -begleitung können nur mit Bezug auf die Frage nach den beruflichen Integrationsperspektiven bearbeitet und bewältigt werden. Insofern gehört der Blick auf die Chancen und Perspektiven der Arbeitsmarktintegration ihrer Ratsuchenden auch für die Migrationserstberatung zu den ureigenen Aufgaben.

Die Migrationserstberatung wird von Trägern durchgeführt, die bis zur gesetzlichen Neuregelung Migranten/innen im sozialen, familiären und/oder Erziehungsbereich beraten haben. Die Perspektiven-Erweiterung im Sinne des Case Managements wirft deshalb die Frage auf, wie die Mitarbeiter/innen – auch durch aktive Netzwerkarbeit, durch enge Kooperation mit Arbeitsagenturen, ARGEs und mit Projekten, die wie diejenigen im Netzwerk „IQ“ berufliche Orientierung und die Einmündung in bezahlte Erwerbsarbeit fördern – diese zumindest neu profilierte Arbeitsrichtung erbringen können. Bundesweit bzw. auf der Ebene der Trägerverbände sind dazu auch zusätzliche Angebote zur Qualifizierung und Begleitung bei der Konzeptanpassung notwendig. Ein ausführliches Nachqualifizierungskonzept ist dazu vom für die bundesweite Konzeptentwicklung und -umsetzung verantwortlichen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge bereits in Gang gesetzt worden. Die Nachqualifizierung soll bis Ende 2009 abgeschlossen sein.

Neben weitreichenden Kenntnissen der Qualifizierungs- und Beratungslandschaft sowie im Bereich rund um Bewerbung und Arbeitsmarkt bedarf es gerade bei Neuzuanderern eines hohen Grades an Anbindung und Nähe (auch räumlicher Nähe) zur Zielgruppe - dies gilt vor allem für Jugendliche und junge Erwachsene; es ist aber auch bei Erwachsenen sinnvoll, die noch kein ausreichendes Orientierungswissen über Arbeitsmarktstrukturen und Qualifizierungsmöglichkeiten in Deutschland haben. Bei den Migrationserstberatungen bzw. Jugendmigrationsdiensten fehlt teilweise ein Konzept über die Ausgestaltung des Zugangs zu den Beratungsangeboten.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> Hinweise in einem ausführlichen Gespräch mit Mitarbeiterinnen der Münchener VHS am 28.06.2007.

## 5. Arbeitsmarktorientierte Beratung im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

### 5.1. Typologie der Beratungsangebote im Netzwerk IQ

#### Beratungslinien

##### Berufliche Einzelberatung als selbständige Dienstleistung

Zunächst ist (berufliche/arbeitsmarktorientierte) Beratung als Dialog zwischen Ratsuchenden und der „Beraterpersönlichkeit“ eine spezifische Interaktion zwischen zwei Individuen, auch wenn sie eingebettet ist in eine Kette vor- und nachgelagerter, teils obligatorischer, teils freiwilliger Informations- und „Förderschritte“ auf dem je individuellen Integrationspfad. Im Netzwerk „IQ“ sind für diese Kette unterschiedliche Begriffe geprägt worden. Als Arbeitstitel wurde phasenweise das Konzept des „Integrationsfahrplans“ verwendet, dem die einzelnen Leistungen sowohl nach dem Zuwanderungsgesetz (Migrationserstberatung, Integrationskurse) als auch nach den Sozialgesetzbüchern SGB II und III zugeordnet sind. In der Abschlussphase der Netzwerkarbeit wurde programmatisch eher der Begriff „Förderkette“ verwendet, um die Abfolge gestufter, in Netzwerken mit verbindlich kooperierenden Trägern erbrachter professioneller Leistungen – von der Beratung über Kompetenzfeststellung und Qualifizierung bis hin zur Begleitung betrieblicher Praktika und der Vermittlung in Erwerbsarbeit im Ersten Arbeitsmarkt – zu beschreiben. In ähnlicher Bedeutung wird auch von einer „Wirkungskette“ gesprochen – als einem „Gesamtpaket“ von Unterstützungsleistungen, die von ganz unterschiedlichen Akteuren erbracht werden, zu denen auch nichtprofessionelle Personen aus den sozialen Netzwerken der Arbeit suchenden Migranten/innen gehören.

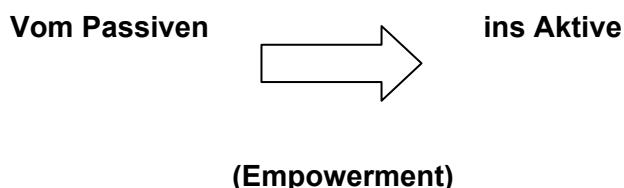
Im „Förderschritt“ Beratungsgespräch geht es zunächst einmal darum, neben den individuellen Daten zur Lebenssituation und Erwerbs- und Bildungsbiografie die (oft impliziten) Anliegen aufzunehmen, die relevanten Lebensstationen des/der Ratsuchenden zu eruieren, formell, aber auch informell erworbene Kompetenzen, anerkannte und nicht anerkannte Qualifikationen zu erfassen und vor allem die perspektivischen Vorstellungen des/der Ratsuchenden herauszuarbeiten. Anschließend können Folgeschritte erarbeitet und die Ratsuchenden an entsprechende Stellen – vom Projekt zur vertieften Kompetenzfeststellung über ein Sprach- und Bewerbungstraining oder ein fachliches Qualifizierungsangebot bis hin zu einem Praktikumsplatz bei einem Arbeitgeber - weitergeleitet werden. Der Beratungsprozess – der selten in *einem* Gespräch abgeschlossen werden kann – umfasst auch einen Umsetzungs-Check, d.h. einen Abgleich der Ziele und Vorstellungen der ratsuchenden Person mit den vorhandenen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Teilweise werden auch Bewerbungsunterlagen in der Beratung besprochen (oder auch erstellt), ebenso Vorstellungsgespräche vorbereitet. Auch Rahmenbedingungen sind zu erörtern: Bedarf es einer Kinderbetreuung, ist der/die Ratsuchende innerhalb der Region mobil (vor allem in ländlichen Regionen heißt das im Besitz eines Autos/eines Führerscheins), ist er /sie z.B. aus familiären Gründen an eine Region gebunden, gibt es familiäre oder soziale Probleme zu lösen: Bestehende Schwierigkeiten in diesen Bereichen können ebenfalls einer Arbeitsaufnahme im Weg stehen.

In allen Entwicklungspartnerschaften des Netzwerks „IQ“ wurde eine so breit und spezifisch angelegte berufliche Einzelberatung zumindest von einzelnen Teilprojekten angeboten. Dabei

bestand und besteht im Netzwerk ein fachlicher Konsens, dass der Aufbau von Vertrauen eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche und weiterführende Beratung ist. Dies gilt ganz besonders bei Migranten/innen, wenn sie zuvor schon – z.T. mehrfach – Beratungsstellen, in denen sie nicht bedarfsoorientiert beraten wurden oder z.B. nicht auf ihr deutsches Sprachniveau und ihre Lernfähigkeit abgestimmte Trainingsmaßnahmen „durchlaufen“ haben.

Die beratende Person versteht sich beim Beratungsprozess eher als Moderator/in denn als Initiator/in von Prozessen. Dabei übernimmt sie die Verantwortung für die Gestaltung des Dialogs: Hier geht es darum, das Gespräch so zu führen, dass der/die Ratsuchende aktiv das Gespräch (mit)gestaltet, wobei es im Beratungsgespräch mit Migranten/innen auch darauf ankommt, die Ratsuchenden weder (sprachlich) zu überfordern, noch sie zu unterfordern. Das bedeutet auch, dass nicht aufgrund eventueller Anlaufschwierigkeiten oder Hemmschwellen, die eine anfängliche Zurückhaltung bewirken können, von vorneherein von gänzlich fehlenden Deutschkenntnissen ausgegangen werden sollte. Diese dialogische Ausgestaltung erfordert entsprechend Zeit, um den Ratsuchenden Raum zu geben, sich nach ihren Möglichkeiten zu artikulieren und die vorhandenen sprachlichen Ressourcen voll und ganz einzusetzen, auch wenn das länger dauert als bei einem/r Deutsch-Muttersprachler/in.

In fachlichen Arbeitsgruppen in den beiden Entwicklungspartnerschaften KUMULUS-PLUS (Berlin/Rostock) und InBeZ (Rhein-Saar-Elbe)<sup>47</sup>, die teilweise als gemeinsamer Fachaustausch zwischen Beratern aus beiden Entwicklungspartnerschaften stattfanden, sind Zielsetzungen und Spezifika der beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratung für Migranten/innen herausgearbeitet worden. Als übergreifendes Ziel wurde die ermutigende, aktivierende Funktion von arbeitsmarktorientierter Beratung herausgestellt:

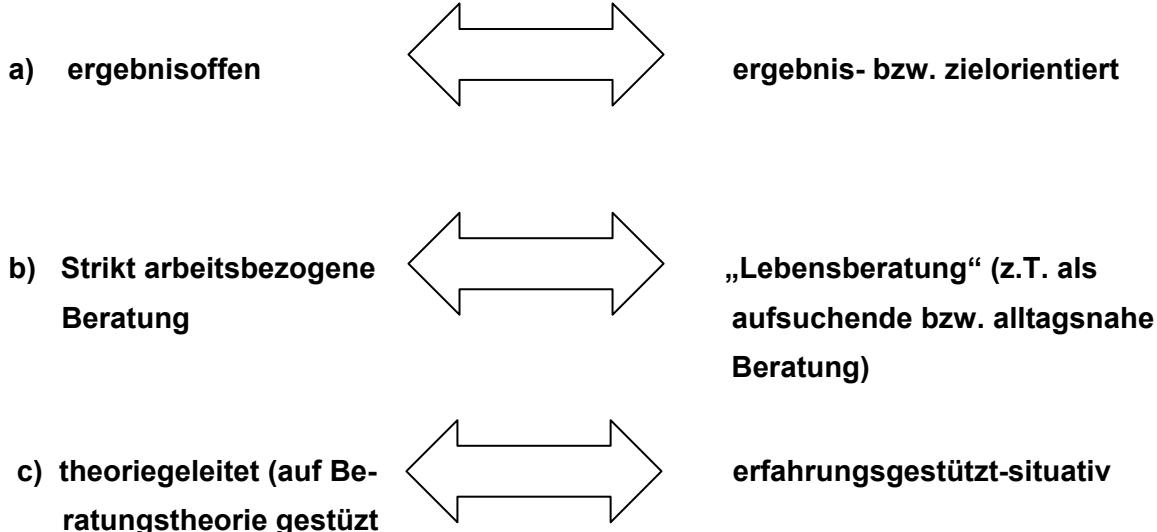


Diese Zielformulierung bezieht sich nicht nur auf Beratung als isolierte Teilleistung der Projekte, sondern umfasst auch die Kompetenzfeststellung. Diese wird im Netzwerk der Entwicklungspartnerschaften in unterschiedlichen Formen einbezogen (a. als separat ausgegliederte „Dienstleistung“, b. als integrierter Bestandteil eines Förderkonzepts, das Potenzial-Assessment, Beratung, Qualifizierung, Training und Begleitung in die Arbeitswelt verbindet, und c. als Mosaikstein im regulären Beratungsgespräch). Auch die Qualifizierungswege für Beratende, die durch Beratung/Empfehlung in der Arbeit der Beratungsprojekte im Netzwerk „IQ“ (intern oder extern) eröffnet werden, sehen sich auf diese übergreifende Zielsetzung verpflichtet.

<sup>47</sup> Die Arbeitsgruppe aus der Entwicklungspartnerschaft InBeZ hat ihre Arbeitsergebnisse in einem Fachkommentar als Handlungsempfehlung verdichtet: Förster/Gayer 2007

Das Selbstverständnis bzw. der methodisch-konzeptionelle Ansatz der Beratung im Netzwerk wurde in der Auseinandersetzung mit den folgenden Spannungsbögen formuliert:

### **BERATUNG: Ansatz bzw. Selbstverständnis**



**zu a) und b)** Diese beiden Spannungsbögen beschreiben das weite Feld zwischen einer Beratung, die sich strikt am Ziel der Hinführung zu und der Integration in den Arbeitsmarkt, an der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz orientiert und einer Beratung, die sehr viel stärker die Orientierungsprobleme der Ratsuchenden und deren eigenen Zielfindungsprozesse im Zuwanderungsland bzw. in der Aufnahmegergesellschaft im Auge hat. Einige Projekte, zumal diejenigen, bei denen viele Ratsuchende Frauen ohne klare berufliche Orientierung und z.T. ohne Ansprüche auf Arbeitslosengeld I oder II sind, betonen sehr viel stärker den Aspekt der ganzheitlichen Lebensberatung, ohne die auch keine erfolgreiche Arbeitsberatung durchgeführt werden könnte. Es wird hier Wert darauf gelegt, den Prozess offen zu gestalten, um den Ratsuchenden aus einem eventuell engen Blickwinkel bisheriger formalberuflicher Erfahrungen heraus die Möglichkeit zu geben, andere Wege zu entwickeln und gedanklich weiter zu verfolgen. Es besteht ein *breiter Konsens*, dass „Lebensthemen“, Lebenskontext und die Gesamtbiografie der Ratsuchenden bei der Beratung nicht „außen vor“ bleiben können. Das familiäre und persönliche Umfeld und seine unterstützende oder auch hinderliche Wirkung bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven ist jedenfalls Bestandteil des beraterischen Befunds und Dialogs. Jede/r Beratende muss aber Grenzen ihrer/seiner eigenen Kompetenz kennen und entscheiden, für die Bearbeitung welcher Lebensthemen man sich nicht mehr zuständig sieht und an welchem Punkt man empfiehlt, z.B. eine psychosoziale/auf Ehe- und Familienthemen spezialisierte/auf Schuldner- oder Suchtberatung spezialisierte Fachstelle aufzusuchen. Eine spezielle Form nimmt die Lebensberatung dort an, wo sie mit aufsuchender Beratung und Alltagsbegleitung (z.B. bei Behördenbesuchen) verbunden ist. Dort ist es für die Beratenden wichtig, deutlich zu machen und darauf zu achten, dass sie nicht die „Privatbegleiter“ der Ratsuchenden werden.

**c) Theoriegestützte vs. erfahrungsgestützte, situative Beratung:** Dieser Spannungsbogen betrifft die Frage nach „theoretischen“ und damit auch formal-qualifikatorischen Grundlagen für eine hochwertige Beratungsarbeit. Gerade in der Beratung für Migranten/innen, in der ein muttersprachliches Angebot ein wichtiges vertrauensbildendes Signal sein kann, wäre die Bindung von Beraterqualifikation an ein enges Zugangsspektrum akademischer Ausbildungen gleichbedeutend mit dem Verzicht auf einen Reichtum an informell erworbenen Kompetenzen und Lebenserfahrung aus den Biografien Beratender. Beratungstheorie und Know-how zur Beratung kann auch praxisbegleitend z.B. durch Supervision „nachgerüstet“ werden, wie das mit unterschiedlicher, im Ganzen aber positiver Resonanz in den Entwicklungspartnerschaften des Netzwerks „IQ“ auch stattgefunden hat.

### Kultursensible Beratung/interkulturelle Beratung

Im Anschluss an Sieckendiek 2006 haben sich auch die Arbeitsgruppen zur Beratung im Netzwerk „IQ“ die Frage gestellt, ob *besondere Methoden* notwendig sind, um interkulturell beraten zu können. Die Frage wurde auch von den Arbeitsgruppen so beantwortet: In der (beruflichen/arbeitsmarktorientierten) Beratung für die Zielgruppe Migranten/innen müssen *vorhandene Methoden anders* eingesetzt werden; dafür muss ein offeneres Konzept für Beratungsverläufe entwickelt werden. Deren Offenheit sollte gerade darin bestehen, die Akkulturationserfahrungen der Ratsuchenden zu *verstehen* und ihren Werten und Lebensmodellen mit Wertschätzung und Verständnis zu begegnen sowie mit abweichenden Gesprächsverläufen umzugehen (Beispiel: weniger direktes Formulieren von Bedarfen oder Anliegen), ohne das Beratungsziel aus dem Auge zu verlieren.

### Gruppenberatung

Neben der beruflichen Einzelberatung wurde in zwei Entwicklungspartnerschaften im Netzwerk „IQ“ auch Gruppenberatung angeboten. Sie findet in Kooperation mit Beratungs- und Bildungseinrichtungen, auch mit Selbsthilfeorganisationen statt. In der Gruppenberatung wird eine grundlegende Orientierung über das hiesige Bildungs- und Berufsystem vermittelt. Es werden Qualifizierungsmöglichkeiten und -angebote sowie Beratungsangebote vorgestellt und erste berufliche Perspektiven entwickelt. Dazu wurde auf die Zielgruppe zugeschnittenes Informationsmaterial auch in visualisierter Form erstellt. Die Beratenden gehen dazu in bereits bestehende Gruppen wie in Deutschkurse oder Integrationskurse, und sie suchen auch Migrantenselbstorganisationen an ihren Treffpunkten auf. Das hat den Vorteil, dass die Teilnehmer/innen vor dem Schritt in eine Weiterorientierung durch eine Einzelberatung mit einer ihnen unbekannten Person zunächst im gewohnten Gruppenverband unter Anwesenheit der inzwischen vertrauten Lehrkraft einen ersten Einstieg in das hiesige System rund um Bildung und Arbeitsmarkt erhalten. Der darauffolgende Schritt, sich anschließend in einer Einzelberatung individuell beraten zu lassen bzw. sich überhaupt die Zeit für eine tiefergehende Orientierung zu nehmen, fällt dann in der Regel leichter.

## Beratung von Betrieben/Unternehmer/innen zur Personalentwicklung

Ein Beratungsansatz, der in einer Entwicklungspartnerschaft verfolgt wird, ist die Beratung von Betrieben mit dem Ziel der Arbeitsplatzgewinnung. Hier setzen die Mitarbeiter direkt am teilweise latent vorhandenen Bedarf<sup>48</sup> von Unternehmen an Arbeitskräften an. Auf der Grundlage bereits vorhandener Kontakte zu vor allem, aber nicht nur migrantischen Betrieben aus vergangenen Projekten werden einerseits Potenziale an Arbeitsplätzen eruiert und vorhandene noch nicht besetzte Arbeitsplätze aufgegriffen, auf der anderen Seite bieten die Berater den Unternehmen gleichzeitig eine Reihe von Dienstleistungen wie die Klärung von Fragen zur Personalentwicklung, die auch formalrechtliche Fragen beinhalten, sowie eine Unterstützung bei der Personalauswahl an. Hier erfolgt durch gleichzeitig stattfindende Gespräche mit Ratsuchenden das „Matching“ zwischen dem Arbeitssuchenden und dem Unternehmen. Gleichzeitig bildet das Teilprojekt eine Brücke zwischen Behörden, Kammern und den Betriebsinhaber/innen mit Migrationshintergrund durch die (inhaltliche) Begleitung von Behördengängen bzw. ihre Unterstützung bei der Erfüllung formal-rechtlicher Anforderungen und bürokratischer Aufgaben.

## Beratung von Organisationen, Unternehmen, Institutionen zur interkulturellen Öffnung

Im Bereich der Interkulturellen Öffnung gibt es kein Einheitskonzept, das auf alle Institutionen, Einrichtungen im öffentlichen bzw. Dritten Sektor und zugleich auf Unternehmen quer durch alle Branchen und Betriebsgrößenklassen angewandt werden könnte. Je nach Zielsetzung und Struktur der Institutionen bzw. des Unternehmens, aber auch der Region, in der sie angesiedelt sind, reicht die Palette von Einzelmaßnahmen wie interkulturellen Trainings bis hin zum Erstellen eines umfassenden Integrationskonzepts und der Verankerung der interkulturellen Öffnung im Leitbild einer Institution. Deshalb werden die Angebote zur Förderung der interkulturellen Öffnung aus dem Netzwerk „IQ“ von begleitenden und nachbereitenden Beratungsangeboten flankiert. Sie dienen zum einen der Aufklärung über die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung, zum anderen der genauen Erörterung der Angebote interkultureller Schulungen und dem Eruieren des konkreten Bedarfs, nach denen die Konzepte der interkulturellen Schulungen und Trainings angepasst werden. Die Beratung dient auch dazu, Sinn und Zweck der interkulturellen Öffnung zu erläutern und darzulegen, dass interkulturelle Öffnung ein langfristig angelegtes Projekt ist und nicht durch einmaliges Training einer kleinen Minderheit in einem Unternehmen/einer Institution zu erreichen ist.<sup>49</sup>

<sup>48</sup> Soweit wir sehen, gibt es in den ökonomischen Arbeitsmarkttheorien, aber auch in der empirischen Forschung kein Gegenstück zum Konzept der „Stillen Reserve“ als der latenten Arbeitsplatznachfrage. Gerade in Phasen niedrigen oder fehlenden Wirtschaftswachstums können Strategien zur Aktivierung der latenten Arbeitskraft-Nachfrage einen hohen Stellenwert einnehmen.

<sup>49</sup> Die Praxis in den ARGEN und Arbeitsagenturen zeigt, dass es nicht ausreicht, einzelne Personen anzusprechen, sei es auf der Leitungs- oder der Mitarbeiter/innenebene. Für eine flächendeckende Ausrichtung auf und ein breit verankertes Bewusstsein für die Bedarfe der Zielgruppe müssen sowohl die Mitarbeiter/innen interkulturell geschult bzw. mit dem Thema vertraut geworden sein, als auch die Leitungsebene diese Öffnung unterstützen und aktiv nach innen und außen betreiben. Qualitätskriterien für Angebote zur Entwicklung und Unterstützung interkultureller Öffnung sind Gegenstand des Statusberichts zu diesem Handlungsfeld: Schröer 2007.

## Existenzgründungsberatung

Auch wenn in einer beruflichen Beratung die Möglichkeit einer Selbstständigkeit angesprochen und vom Ratsuchenden in Erwägung gezogen wird, bedarf es für diesen Schritt zusätzlich einer gezielten, auf Gründungswillige zugeschnittenen Beratung und auch Begleitung bei einer Existenzgründung. Die Beratung - wie auch die Kompetenzfeststellung – dient neben einer umfassenden Information über gründungsrelevante Aspekte und die Möglichkeiten, sich bei der Gründung unterstützen zu lassen, auch der Überprüfung der Gründungsidee und ihrer Aussicht auf Erfolg auch in Bezug auf die gegenwärtige Marktlage. Hier werden zum einen der Stand des Gründungsvorhabens und die weiteren notwendigen Schritte eruiert, zum anderen dient die Beratung auch dazu, bei nicht tragfähigen Gründungsprojekten Alternativen zu erarbeiten. Mehrere Teilprojekte des Netzwerks „IQ“ bieten Gründungsberatung – wie auch Kompetenzfeststellung und Seminare – an, die speziell für die Bedarfe von gründungswilligen Migranten/innen konzipiert sind und in denen auch gezielt auf die Stolpersteine, die verstärkt bei Gründungen von Migranten/innen auftreten können, eingegangen wird.<sup>50</sup>

Eng mit Gründungsberatung verknüpft sind Projekteleistungen zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs von (jungen) migrantischen Unternehmen und die Entwicklung auf diesen spezifischen Bedarf (sowohl von den Rahmenbedingungen, der Zeitlage, Dauer etc. als auch von den inhaltlichen Interessen her) zugeschnittener Qualifizierungsangebote – eine Arbeitslinie, die an zwei Standorten einer Entwicklungspartnerschaft intensiv verfolgt wurde.

## Lern- und Weiterbildungsberatung

Eine weitwinklig berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung schließt eine Lern- bzw. (Weiter-) Bildungsberatung mit ein. Das ist nicht zu verwechseln mit einer Eingangsberatung zu einer bestimmten Qualifizierung, Weiterbildung oder Sprachförderung. Bei einer Eingangsberatung zu einem konkreten Qualifizierungsangebot werden zum einen die Inhalte und Zielsetzungen dargelegt und die Voraussetzungen für die Teilnahme an einer bestimmten Maßnahme wie ein bestimmtes Sprachniveau im Deutschen oder ein spezifischer beruflicher oder Bildungshintergrund geprüft. In der Regel werden hier auch Alternativen besprochen, wenn das konkrete Qualifizierungsangebot nicht in Frage kommt.

Die Lern- und (Weiter-)Bildungsberatung hingegen beinhaltet eine unabhängig von den Qualifizierungsangeboten eines bestimmten Trägers erfolgende Erfassung der vorhandenen Kenntnisse und eine Beratung hinsichtlich der individuell passenden und gewünschten Qualifizierungsschritte und -wege sowie den Abgleich mit dem vorhandenen Angebot in der jeweiligen Stadt oder Region. Hierfür bedarf es eines umfassenden Überblicks über migrantenspezifische bzw. für Migranten von ihren Rahmenbedingungen und ihrem methodisch-didaktischen Konzept her geeignete Weiterbildungsangebote für die unterschiedlichen Gruppen; aber auch über Regelangebote, die so konzipiert sind, dass auch Migranten/innen z.B. mit nicht perfekten Deutschkenntnissen oder anderen Lücken teilnehmen können. Die Beratungsstellen im Netzwerk „IQ“ bieten auch Lern- und Weiterbildungsberatung an, wobei ihnen die Einbindung ins jeweilige Netzwerk der Entwicklungspartnerschaften zugute kommt, wo viele Informationskanäle

<sup>50</sup> Das Handlungsfeld „Gründungsunterstützung für Migranten/innen“ wird in einem eigenen Statusbericht behandelt: Jaeckel 2007

zusammenlaufen und insofern gebündeltes Wissen für die Teilprojekte zugänglich wird. In einzelnen Kommunen gibt es zwar auch Datenbanken mit den jeweiligen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten, allerdings geht aus ihnen nicht hervor, ob sie migrantenspezifische Zusatzmodule enthalten bzw. für die Zielgruppe Migranten/innen geeignet sind. So ist das Erstellen einer Übersicht über die Qualifizierungsangebote einer Stadt oder Region ein Anliegen, das immer wieder angesprochen wird. Bei der hohen Fluktuation und den vielfältigen Angeboten, die vor allem die Qualifizierungslandschaft in den größeren Städten aufweist, ist es aber nur sehr schwer möglich, einen Überblick über die Angebotslandschaft zu gewinnen und ihn jeweils aktuell zu halten.<sup>51</sup>

## Beratungsorte

Der Ort und das institutionelle Umfeld, in dem Beratung stattfindet, spielen für den Zugang und die Erreichbarkeit eine wesentliche Rolle. Je nach räumlicher oder institutioneller Ansiedlung können mentale Hürden, Vorbehalte und Hemmschwellen, eine Beratungsstelle aufzusuchen, verstärkt oder abgebaut werden. Bestehen beispielsweise generell Vorbehalte gegenüber Ämtern und Behörden, erfordert es von Ratsuchenden eine größere Überwindung, diese aufzusuchen und sich beraterisch unterstützen zu lassen. Auf der anderen Seite macht es wiederum für den Personenkreis, der sich ohnehin dort bewegt, Sinn, Beratung in unmittelbarer räumlicher Nähe zu Ämtern anzubieten. Aus diesen Überlegungen heraus wurden im Netzwerk „IQ“ Mitarbeiter/ innen von Teilprojekten z.B. unmittelbar in ARGEs oder Arbeitsagenturen, bei einer Entwicklungspartnerschaft im türkischen Konsulat angesiedelt. Erste Erfahrungen aus der „Jobassistenz“ in einem Beratungshaus, wo eine ganze Bandbreite unterschiedlicher Beratungsangebote in unmittelbarer räumlicher Nähe eines bezirklichen Jobcenters bereitgehalten wird, zeigen, dass eine solche Anbindung und räumliche Nähe Zugangsschwellen absenken kann.

## Beratungssetting:

In der Regel erfolgt eine Beratung nach telefonischer oder persönlicher Anmeldung in einer bestimmten Einrichtung. Je nach den vorhandenen Möglichkeiten, die Räumlichkeiten auszustatten, werden auch Aufenthaltsmöglichkeiten angeboten, in denen die Wartenden sich bereits vorab informieren (das Angebot reicht von Flyer bis zum Internetzugang) und sich bei Bedarf mit anderen Ratsuchenden austauschen können. Zum Setting gibt es bei den Berater/innen Überlegungen und Erkenntnisse wie zum Beispiel die Frage, wie Begleitpersonen und Kinder während der Beratung untergebracht werden, oder welche Sitzanordnung und Ausstattung eher an ein Amtsstube erinnert und welche räumliche Anordnung einen Dialog auf Augenhöhe unterstützt. Allerdings bestehen diese Erkenntnisse im Bereich „Setting“ speziell zu Beratung noch nicht in

<sup>51</sup> In einem Jobcenter wurden – moderiert durch die Beauftragte für Chancengleichheit und Migrationsangelegenheiten – Fachgespräche mit den zentralen Akteuren zum Thema Migration/Integration aus der Senatsverwaltung, der Otto-Benecke Stiftung, dem BAMF u.a. durchgeführt mit der Absicht, eine größere Transparenz und Übersichtlichkeit bestehender (Unterstützungs-)Angebote für Migranten/innen herzustellen. Hierzu wurde eine Unterarbeitsgruppe gebildet und beauftragt, zu einzelnen Bereichen eine Übersicht mit den bestehenden Qualifizierungsangeboten zu erstellen, und zu diesem Zweck ein Raster entwickelt, anhand dessen der Initiator eines Qualifizierungsangebots, der Umfang, die Zielsetzung und Kosten dargestellt werden können.

einer systematisierten Form.<sup>52</sup> Da es sich hier um einen Faktor handelt, der den Zugang, den Gesprächsrahmen, den Vertrauensaufbau mit bestimmt, ist die Aufnahme dieser Arbeitslinie zu empfehlen. Die in einem Teilprojekt des Netzwerks „IQ“ zusammengestellten Kriterien zum interkulturellen Qualitätsmanagement u.a. zur Kinderbetreuung, zur Ausstattung der Räumlichkeiten usw. können hierbei als fundierte Grundlage auch für das Handlungsfeld Beratung herangezogen werden.

### **Beratung durch und bei Migrantenselbstorganisationen**

Die Entwicklungspartnerschaften im Netzwerk „IQ“ sind in einer oder anderen Form mit Migrantenselbstorganisationen vernetzt: Teilweise sind Migrantenselbstorganisationen selbst Teilprojekt einer EP, teilweise sind sie durch „externe“ Vernetzungsarbeit mit den EP'en verbunden. Migrantenselbstorganisationen bringen neben einem langjährigen Know-how vor allem zu den sozialen und formalrechtlichen Hürden von Migranten/innen auf dem Arbeitsmarkt auch den Vorteil mit, dass hier bereits der Zugang zur Zielgruppe besteht, den anderen Stellen erst mühsam aufbauen müssen. Beratung findet hier an einer Stelle statt, die den Mitgliedern der jeweiligen Community bekannt ist und die von ihnen ohnehin frequentiert wird, da sie hier oftmals zahlreiche andere auf sie zugeschnittene Angebote oder zumindest Informationsmaterial hierzu vorfinden. In den Projekten des Netzwerks „IQ“ wurden hier das Potenzial und die Ressourcen von Migrantenselbstorganisationen mit einer zielgruppengerechten beruflichen Beratung verbunden. Das ist ein Arbeitsstrang, der bei den Migrantenselbstorganisationen bislang nicht unbedingt im Vordergrund stand, auch wenn er bei manchen Migrantenselbstorganisationen in Vorgängerprojekten wie zum Beispiel in EQUAL I schon verfolgt wurde.<sup>53</sup> Die Migrantenselbstorganisationen bilden hierdurch für Personen, die geringe Berührungspunkte zur Aufnahmegerüsstschaft haben, ggf. auch noch kein Deutsch sprechen oder verstehen, eine Brücke. Dieser Personenkreis würde wahrscheinlich erst einmal keine Beratung außerhalb der Community in Anspruch nehmen. Er erhält aber hier die Möglichkeit, im vertrauten Rahmen diesen Schritt zu tun.

### **Sozialräumlicher Beratungsansatz**

Einige wenige Teilprojekte im Netzwerk „IQ“ bieten niedrigschwellig angesiedelte Beratungsangebote mit sozialräumlicher Ausrichtung an. Sie gestalten dabei ihre Angebote so, dass die Menschen vor allem innerhalb eines Stadtteils hiervon profitieren können. Hier wird Beratung zusammen mit weiteren stadtteilbezogenen Aktivitäten in einem Treffpunkt angeboten, so dass die Besucher/innen des Treffpunkts aus anderen Anlässen unmittelbar mit dem Beratungsangebot in Kontakt kommen und dieses durch die räumliche Nähe auch ad hoc ohne terminliche Vorabsprachen in Anspruch nehmen können. Durch die Nähe zu den stadtteilbezogenen Angeboten gelangt auch die Information, dass es ein Beratungsangebot gibt, unbürokratisch durch nachbarschaftliche Mundpropaganda zu potenziellen Ratsuchenden.

<sup>52</sup> Zum Stand der Fachdebatte siehe: Schreyögg 2004 und als Beispiel für ein durchgeführtes „interkulturelles Qualitätsmanagement“ bei einem Teilprojekt-Träger: Handschuck/Schröer 2007

<sup>53</sup> Stärker als die Arbeitslosigkeit erwachsener Migranten/innen brannte fast durchweg den Partnern aus Migrantenselbstorganisationen die Problematik der schlechten Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund – ihrer eigenen Kinder – auf den Nägeln.

## Aufsuchende bzw. mobile Beratung

Es hat sich gezeigt, dass häufig gerade die besonders beratungsbedürftigen Zielgruppen von sich aus, auf Empfehlung aus ihrem sozialen Umfeld oder gar aus „gesetzlichem Zwang“, wie dies bei den Klienten/innen aus den Jobcentern der Fall sein kann, nicht ohne weiteres eine Beratungsstellen aufzusuchen. Ein Konzept, das ebenfalls dazu dient, die Zugangsschwellen zu senken, ist die mobile bzw. aufsuchende Beratung. Bei einigen Teilprojekten gehen die Berater/innen direkt in Vereine bzw. Einrichtungen der ethnischen Communities und beraten Ratsuchende vor Ort. Ein weiteres Teilprojekt mit der Zielgruppe Sinti und Roma führt Beratungen direkt im häuslichen Umfeld der Beratenen durch. Zum einen ist hier automatisch das familiäre Umfeld mit eingebunden, zum anderen kann hierdurch Vertrauen aufgebaut und auch der „institutionenferne“ Personenkreis erreicht werden, der von sich aus keine Einrichtung, Institution oder Amt aufsuchen würde. Diese Vorarbeit der Kontaktpflege und der Vertrauensarbeit ist notwendig, um berufliche Beratung überhaupt „anzubahnen“. Aufsuchende Beratung wird auch in verkehrsmäßig schlecht erschlossenen Regionen angeboten. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass Ratsuchende auch aus finanziellen Gründen den verkehrstechnisch teilweise mühsamen Weg in größere Städte, wo Beratungsstellen angesiedelt sind, nicht zurücklegen können. Hier fahren die Berater/innen in diese Regionen und bieten nach vorheriger Absprache komprimiert an einzelnen Tagen in Räumlichkeiten von Einrichtungen und Institutionen vor Ort Beratung an.

### **5.2. Migrantenspezifische Beratungskonzepte und -instrumente – oder zielgruppengerechte Nutzung beraterischer Kompetenzen?**

In diesem Abschnitt werden die Argumente und Qualitätsaspekte, die für bzw. gegen das Vorhalten spezieller Beratungsangebote für Migranten/innen sprechen, zusammenfassend behandelt. Gegen eine solche „Sonderstruktur“ spricht die Norm, dass jede/r berufliche/arbeitsmarktorientiert arbeitende Berater/in per se in der Lage sein müsste, seine/ihrer beraterischen Kompetenzen zielgruppenorientiert und bedarfsgerecht einzusetzen. Mit Sicherheit kann aber ein Berater/eine Beraterin nicht alle Fachkenntnisse, die es für die Beratung von unterschiedlichen Zielgruppen braucht, immer präsent haben. Was hier ausschlaggebend ist, ist ein allgemeines Bewusstsein für die Vielfalt der Ratsuchenden und die ebenso große Vielfalt ihrer Bedarfe. Gerade bei Menschen mit Migrationshintergrund benötigt die beratende Person das Bewusstsein, dass es kulturell bedingte Unterschiede in der Gesprächsführung, dem Vortragen eines Anliegens, der Deutung von Inhalten, aber auch in der Verwendung nonverbaler Ausdrucksformen geben kann. Darüber hinaus müssen Berater/innen einschätzen können, ob die eigenen Kenntnisse für die Beratung hier ausreichen oder ob weitere spezifizierte Beratungsangebote z.B. mit Blick auf einzelne Communities hinzugezogen werden sollten. Diese Verbindung kann von Migrantenselbstorganisationen geleistet werden. Auch sollte der Zugang zu Quellen gewährleistet sein, aus denen Informationen zu migrantenspezifischen Themen (Aufenthalt, Ausländerrecht, Fragen zur Anerkennung von Abschlüssen) bezogen werden können; diese Themen müssen den Berater/innen präsent sein. Dies kann zum einen durch eine Vernetzung mit anderen Beratungsstellen, Experten, Migrantenselbstorganisationen geschehen, zum anderen zum Beispiel durch Teams von Berater/innen aus den unterschiedlichen Herkunftsländern bzw. mit Fachkenntnissen zu den verschiedenen Herkunftsländern wie zum Beispiel über Berufsbilder und das Berufs- und

Bildungssystem in den einzelnen Herkunftsländern.<sup>54</sup> Im Netzwerk „IQ“ verfügen die Beratungsstellen entweder selbst über zielgruppenspezifische Kompetenzen, zum Teil sind Migrantenselbstorganisationen der großen Communities<sup>55</sup> auch direkt die Träger von entsprechenden Teilprojekten. Sie sind über Arbeitskreise, den bundesweiten Facharbeitskreis Beratung im Netzwerk „IQ“ sowie mit Akteuren in Städten und Regionen mit jahrelanger Erfahrung in der Arbeit mit Migranten/innen und einem entsprechenden Know-how vernetzt.

Die Bedeutung muttersprachlicher Beratungsangebote/ von Beratungen durch Personal mit Migrationshintergrund

Ein migrantenspezifischer und zugleich qualitätsbezogener Aspekt bei der Gestaltung von beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratungsangeboten für Migranten/innen ist die Frage nach der in Beratungsgesprächen anzuwendenden Sprache. Die Ansprache in der Muttersprache bzw. die Möglichkeit, die Muttersprache zu nutzen, ist im Netzwerk „IQ“ für etliche Sprachen gegeben. Das kann ein willkommenes „Einfallstor“ darstellen: Hier findet dann zum Beispiel das Erstgespräch in der Muttersprache, die Folgeberatungen auf Deutsch statt. Gerade bei geringen Deutschkenntnissen der Ratsuchenden können hierdurch auch komplexere Sachverhalte erörtert werden, deren Klärung oftmals Voraussetzung für die Planung und Umsetzung weiterer arbeitsmarktbezogener Schritte ist. Muttersprachliche Kommunikation ist auch hilfreich, wenn „doppelte“ Hemmschwellen bestehen: ein schwieriges Thema wie zum Beispiel Schulden oder schwierige familiäre Bedingungen anzusprechen und dies in einer fremden Sprache zu tun.

Gleichzeitig dient ein Beratungsgespräch auch dazu, den Stand der Deutschkenntnisse zu ermitteln, um ggf. Empfehlungen für die eine oder andere Sprachförderung auszusprechen. Ein weiterer Aspekt, der von den Teilprojekten im Beratungsbereich hervorgehoben wurde, ist die ermutigende, aktivierende, die eigene Handlungsfähigkeit stärkende Wirkung, die die Erfahrung, ein Gespräch in Deutsch erfolgreich durchgeführt zu haben, auf die Ratsuchenden haben kann („Empowerment“). Diese Erfahrung und auch den dadurch erzeugten Lerneffekt kann der/die Ratsuchende für weitere Gespräche und Kommunikationssituationen nutzen, die nur auf Deutsch stattfinden können.

Der gemeinsame Migrationshintergrund von Berater/innen und Ratsuchenden kann ebenfalls die Kontaktaufnahme und den Vertrauensaufbau erleichtern. Dabei ist nicht unbedingt eine gemeinsame Muttersprache oder die Herkunft aus demselben Land ausschlaggebend, vielmehr ist es die gemeinsam geteilte Migrationserfahrung, die schneller das Gefühl vermittelt, vom Gegenüber auch auf emotionaler Ebene verstanden zu werden. Ein Aspekt, den Beraterinnen und Berater mit Migrationshintergrund immer wieder hervorheben, ist der Vertrauenvorschuss seitens der Ratsuchenden aufgrund der gemeinsamen Migrationserfahrung. Auch die emotionale Akzeptanz dessen, was der/die Berater/in sagt, ist größer, wenn diese/r entsprechende Beispiele aus eigener Erfahrung nennen kann. Die beratende Person stellt gleichzeitig selbst ein Beispiel

<sup>54</sup> Der Facharbeitskreis hat zu den Anforderungen an Beratung für die Zielgruppe Migranten/innen ein ausführliches Positionspapier mit entsprechenden Empfehlungen erstellt.

<sup>55</sup> Generell gut vertreten sind vor allem die türkischen und russischsprachigen Communities. In manchen Regionen besteht noch Handlungsbedarf hinsichtlich organisierter zielgruppennaher Beratungsangebote wie zum Beispiel mit Blick auf die arabischsprachigen, teilweise auch vietnamesischen Gruppen.

dafür dar, dass die vorgeschlagenen Wege und Änderungen bisheriger Strategien funktionieren können. Dadurch werden sie ggf. eher angenommen. Allerdings – auch darüber bestand Konsens in den Facharbeitsgruppen auf der Ebene der Entwicklungspartnerschaften und im bundesweiten Facharbeitskreis – ist der Migrationshintergrund keine unerlässliche Voraussetzung, um Migranten/innen gut beraten zu können.

### **5.3. Zur Einbettung von Beratung in ein Modell verknüpfter Unterstützungsleistungen: „Förderketten“-Modelle im Netzwerk „IQ“**

Es gibt Fälle, in denen der/die Ratsuchende mit einem klar abgegrenzten Anliegen zur beratenden Stelle/Person kommt, einige Informationen als Unterstützung ausreichen, und die weiteren Schritte vom Ratsuchenden im Alleingang bewältigt werden. Dies trifft allerdings in eher seltenen Fällen zu. Meist bedarf es einer intensiven Begleitung bei einer Reihe von Folgeschritten, die von anderen Stellen angeboten werden. Dazu gehören ggf. Folgeberatungen durch eine andere Beratungsstelle, die sich entweder auf eine bestimmte Zielgruppe oder eine berufliche Richtung spezialisiert hat, eine passgenaue Sprachförderung, Weiter- oder Anpassungsqualifizierungen oder Bewerbungstrainings, Kompetenzfeststellungsverfahren und/oder eine Unterstützung im Bewerbungsverfahren oder bei der Stellensuche. Die EP'en im Netzwerk „IQ“ bieten entsprechende Vernetzungsstrukturen, sei es als Förderkette mit der Möglichkeit der Weiterleitung innerhalb der EP, sei es in Form von „externen“ Vernetzungsstrukturen der Teilprojekte innerhalb der Kommunen/Region (Wirkungskette). Sind mehrere Akteure an der Unterstützung der Ratsuchenden beteiligt, gilt es - nach einer ausführlichen Erläuterung der Angebote und Klärung, ob und welche weiteren Schritte der/die Ratsuchende gehen möchte – im Vorfeld zu eruieren, ob der empfohlene Kurs oder die anvisierte Kompetenzfeststellung noch freie Kapazitäten frei hat. Wenn die Ratsuchenden weitergeleitet werden, sind dem Folgeprojekt die erfassten Daten und Ergebnisse aus dem Beratungsgespräch mitzuteilen, so dass der Ratsuchende im Folgegespräch nicht wieder sein Anliegen und seinen Werdegang von neuem darlegen muss. Hierfür wurde bei einer EP eine Datenbank entwickelt, auf der die Teilprojekte die relevanten Informationen und das Anliegen an die Folgestelle eintragen können. Bei Leistungsbeziehern aus dem Rechtskreis des SGB II und III sind gleichzeitig die Beratungsergebnisse mit dem/der Vermittler/in abzustimmen, da seine/ihrer Zustimmung Voraussetzung für die Umsetzung ist. Dies beugt weiteren Resignationsfaktoren vor, die entstehen, wenn der Ratsuchende mit einer Adressenliste oder Empfehlungen aus dem Gespräch geht, aber keine Plätze mehr frei sind, die Angebote nicht mehr gültig sind und/oder der Vermittler/die Vermittlerin die Genehmigung nicht erteilt und die Orientierungssuche wieder von vorne beginnt.

### **5.4. Die Debatte um die Beratungsqualität und Instrumente zur Qualitätssicherung**

In den Diskussionen im Netzwerk steht immer wieder die Frage im Raum, woran eine erfolgreiche Beratung gemessen werden kann. Anders als nach einer abgeschlossenen Qualifizierung oder Kompetenzfeststellung hält der/die Ratsuchende kein Zertifikat oder Bescheinigung mit den erzielten Ergebnissen in der Hand. Die Erfolge und Ergebnisse einer Beratung für die Ratsuchenden zeigen sich oft nicht unmittelbar im oder nach dem Beratungsprozess. In den seltensten Fällen folgt der Beratung nahtlos eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt ohne die weiteren Zwischenschritte zwischen dem „Eintritt“ in den Beratungsprozess und einem angestrebten Arbeitsplatz oder auch einer erfolgreichen Unternehmensgründung.

In der Fachdebatte zur Qualitätsentwicklung und -sicherung wird zwischen Struktur-, Ergebnis-, und Prozessqualität unterschieden<sup>56</sup>: „Struktur“ bezieht sich auf die Voraussetzungen für eine Beratung, wozu auch das Setting gehört, die räumliche Ausstattung, aber auch die Finanzierung. Zum Setting bedarf es noch einer vertieften Auseinandersetzung im Netzwerk „IQ“, während die Frage nach der Ermittlung und Dokumentation von Beratungsergebnisse auf mehreren Ebenen, darunter in einer EP-übergreifenden Arbeitsgruppe Beratung und dem bundesweiten Facharbeitskreis, Gegenstand fortlaufender Klärungsprozesse waren und weiter sind.

### **Indikatoren zur Wirkung von Beratung**

Ergebnis von Beratung kann eine Stärkung des Selbstbewusstseins (Empowerment) der Beratenen sein, was sich z.B. in einer verstärkten Eigeninitiative ausdrückt, aber auch der Aufbau von Vertrauen - wobei sich hier die Frage nach konkreten Indikatoren für diese „weichen Faktoren“ nicht ohne weiteres beantworten lässt. Man wird dafür auf konventionelle Instrumente wie „Kundenzufriedenheitsbefragungen“ zurückgreifen müssen, wie sie auch – bisher sehr punktuell – für die Berufsberatung bei den Arbeitsämtern schon durchgeführt wurden (Jakschik 2002; Schröder 2002).

Ein Qualitätsindikator kann auch das Stattfinden von Folgeberatungen sein. Dies ist aber bei einer „verschriebenen“ Beratung bei einer Weiterleitung durch das Jobcenter/ die ARGE auf der Grundlage von Eingliederungsvereinbarungen nur eingeschränkt aussagekräftig: Wenn die Ratsuchenden nicht kooperieren, droht eine Leistungskürzung oder sogar der Leistungsentzug. Hier ist die Inanspruchnahme nicht unbedingt ein Vertrauensbeweis, sondern erfolgt aufgrund sonst drohender Konsequenzen.

Ebenfalls ein Indikator für Vertrauen kann die Umsetzung von Ratschlägen sein, aber auch die offene Äußerung von Skepsis gegenüber den Anregungen des Beraters/der Beraterin.

Es sind vielfach „gefühlte“ Momente, die auf einen angestoßenen Prozess und damit auf einen Erfolg hinweisen, wie eine verstärkte Offenheit des/der Ratsuchenden, die Bereitschaft, über Schwierigkeiten zu sprechen. Wenn sich dies nicht gleich in hard facts bzw. harten Zahlen niederschlägt, heißt das nicht, dass diese Fortschritte und Erfolge nicht vorhanden sind – abgesehen davon, dass gerade klar messbare Erfolge nicht unbedingt dem Berater/der Beraterin mitgeteilt werden und somit nicht in einer „Erfolgsbilanz“ zu verbuchen sind.

Im Bereich der Dokumentation und Evaluation von Wirkungen/Ergebnissen von (beruflicher) Beratung besteht noch ein erheblicher Entwicklungsbedarf. Heiner (2004) macht dafür u.a. die vor allem in der Sozialen Arbeit immer noch anzutreffende Skepsis gegenüber der Evaluierbarkeit des „Produktes“ Beratung verantwortlich, die häufig dazu führt, dass vorzugsweise die Prozessqualität und nicht die Ergebnisqualität evaluiert werde. Wenn dem Thema Evaluation von Qualität und Wirkungen der Beratung nicht genug Aufmerksamkeit gewidmet wird, geraten auch die unterschiedlichen Einschätzungen und Bewertungen von Beratenden und Beratenen dazu nicht in den Blick. Vor allem die Prozessqualität wird von den Beratenden, so Heiner, häufig positiver bewertet als von den Ratsuchenden (Heiner, ebd.).

---

<sup>56</sup> Vgl. hierzu Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Sieckendiek, Ursel (Hg) 2004: Das Handbuch der Beratung, Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen, S. 837ff.

Für beratungsintensive Teildisziplinen, aber auch Therapieformen wie die Psychiatrie oder auch für die Psychoanalyse als Langzeittherapie im Verhältnis zu Kurzzeit-Therapien hat sich inzwischen eine „beachtliche Evaluationstradition“ (Heiner) herausgebildet, an die für das Feld der *beruflichen* Beratung erst noch der Anschluss hergestellt werden muss. Ein interessanter und hochdifferenzierter Ansatz, den Trube<sup>57</sup>/Heimann 2002 für die beschäftigungsorientierte Beratung in Sozialhilfeverwaltungen entwickelt haben, ist leider als Nebenfolge der Arbeitsmarktreformen nicht weiter verfolgt und ausgebaut worden.

### Zur Frage der Qualitätssicherung bei Berater/innen

Es existieren bislang keine einheitlichen Qualifikationsanforderungen oder allgemein verbindliche Voraussetzungen, um den Beruf des Beraters/der Beraterin ausüben zu können. In Standards der Berufs- und Interessenverbände werden zwar solche Anforderungen formuliert, allerdings haben sie bisher keine bindende Wirkung. Beraterische Kompetenzen können einerseits, wie auch in anderen Berufen, auf informellen Wegen erreicht werden, was vielerorts auch der Fall ist. Wichtige Beratungsinhalte und erforderliche Kenntnisse können durch die eigene Biografie und aufgrund jahrelanger Erfahrung beispielsweise in der Arbeit mit einer Zielgruppe, autodidaktisch und angereichert mit Schulungen und/oder mit „beratungsnahen“ Qualifikationen angeeignet werden. Dennoch ist es von wesentlicher Bedeutung, ein System der Qualitätssicherung herzustellen und Standards zu formulieren, die für eine Beratung mit Migranten/innen zu erfüllen sind.<sup>58</sup> Darüber hinaus bedarf es verbindlich verabredeter Indikatoren, an denen gemessen werden kann, ob die Standards erfüllt werden oder nicht.

---

<sup>57</sup> inzwischen leider verstorben

<sup>58</sup> Vgl. Vogel 2004

## 6. Handlungsempfehlungen

### 6.1. An die Teilprojekte im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ und den bundesweiten Facharbeitskreis Beratung

- Entwicklung von Qualitätsstandards und Qualitätssicherungsmechanismen für die Durchführung/das Anbieten migrantenspezifischer Beratung
- Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von Schulungscurrícula für Berater/innen wie zum Beispiel aus den Migrationserstberatungsstellen zum einen mit Blick auf die wesentlichen Inhalte einer beruflichen Beratung bei Menschen mit Migrationshintergrund, zum anderen hinsichtlich der erforderlichen soft skills bei dieser Zielgruppe wie eines Bewusstseins über mögliche Unterschiede in der Gesprächsführung, über ggf. kulturell bedingte Vorbehalte gegenüber Beratungseinrichtungen und über die Kompetenzen, die dieser Personenkreis gerade aufgrund von Migrationserfahrungen mitbringt und die es zu erfassen gilt
- Erarbeitung von Qualitätsmerkmalen für das (räumliche) Setting von Beratungsstellen
- Erfassen der Instrumente und Methoden („Handlungsansätzen“), die im Netzwerk „IQ“ a) entwickelt werden, b) die bereits in Regelinstitutionen transferiert wurden bzw. deren Transfer geplant ist.

### 6.2. An Beratungsstellen

- Schulungen von Berater/innen: Es kann nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden, dass ein Berater/eine Beraterin automatisch die Zielgruppen der Migrantinnen und Migranten umfassend und interkulturell kompetent beraten kann. Ebenso wenig kann davon ausgegangen werden, dass jemand mit dem gleichen kulturellen Hintergrund wie der/die Ratsuchende diese/n automatisch fachgerecht berät.
- Es reicht nicht aus, bei den Ratsuchenden formale Qualifikationen zur Grundlage für die Erarbeitung weiterer Schritte zu nehmen. Zum einen besteht nicht immer die Möglichkeit, im ursprünglich erlernten Beruf in Deutschland nahtlos weiterhin tätig zu sein, auf der anderen Seite schlummert gerade in informell erworbenen Kompetenzen, Neigungen, Aufgaben in Familie oder Vereinen ein großes Potenzial, das ausgebaut und zur Berufswegeplanung herangezogen werden kann. Von daher sollte ein biografisches Interview Bestandteil von Beratung sein, das bei Bedarf durch ein Kompetenzfeststellungsverfahren an den hier kompetenten Stellen ergänzt werden kann. Auch hier wird empfohlen, ggf. Schulungen in Anspruch zu nehmen bzw. eng mit Stellen, die Kompetenzfeststellung anbieten, zusammenzuarbeiten.
- Beratungsstellen sollten gleichzeitig gerade bei gut qualifizierten Migranten/innen, auch wenn der Abschluss nicht anerkannt wird, Möglichkeiten eruiieren, in einen der jeweiligen Qualifikation adäquaten Beruf einzusteigen, wenn das der Wunsch des/der Ratsuchenden ist. Hierfür ist es notwendig, über Informationen bzw. Informationsquellen hinsichtlich entsprechender Qualifizierungsangebote für Hochqualifizierte zu verfügen. Die derzeit entstehenden Angebote zur „Anerkennungsberatung“ für Akteure im Feld der Beratung von Migranten/innen sollten von beruflich/arbeitsmarktorientiert Beratenden ebenso für die eigene Weiterqualifizierung in

Anspruch genommen werden wie von Migrationserstberatungsstellen und Beratenden bei Weiterbildungsberatungsstellen.

- Bei Beratungsgesprächen sind genderspezifische Aspekte zu berücksichtigen: Gerade Frauen übernehmen oft schnell ungelerte Arbeiten, um die Familie (mit) zu ernähren, ohne sich Zeit für eine strategische Planung der beruflichen Zukunft zu nehmen. Darüber hinaus spielt der Genderaspekt beim Zugang zu Beratungsangeboten eine Rolle wie die Termingestaltung in Abstimmung mit den Bedarfen von Familien.
- Parität beim Personal: In der Regel ist das Beratungsfeld eher von Frauen besetzt, insofern ist es wichtig, darauf zu achten, dass auch dem Wunsch, von einem Mann beraten zu werden, Folge geleistet werden kann. Gerade bei Männern, die ihrer Rolle als „Ernährer“ mit der Migration nach Deutschland nicht mehr nachkommen können, können (auch kulturelle) Barrieren bestehen, dies mit einer Frau zu besprechen.
- Nach wie vor suchen Männer auch bei Beratungsbedarf wesentlich seltener Beratungsstellen auf als Frauen, so dass hier empfohlen wird, gezielt Männer anzusprechen und diese bedarfsgerecht zu beraten.
- Ein wichtiger Punkt bei der beruflichen Beratung beinhaltet das Abkommen von den klassischen Frauen- und/oder Männerberufen. Hier gilt es, unabhängig von geschlechtsgebundenen Vorbildern das tatsächliche Interesse der Ratsuchenden zu eruieren. Dabei können Vorbilder mit bisher geschlechteruntypischen Berufsbildern durchaus unterstützend einwirken.
- Auch wenn die Erfassung von Deutschkenntnissen in der Beratung ein Teil sein muss, sollte ein möglichst breites Angebot an muttersprachlicher Beratung bestehen. Dies ist vor allem für die Erstberatung relevant, wenn es gilt, Brücken zu schaffen und Vertrauen aufzubauen. Ein Einstieg in der Muttersprache erleichtert diese Arbeit erheblich, auch wenn das weitere Gespräch auf Deutsch geführt wird. Abgesehen davon sollte mit der Beratung/Berufswegeplanung nicht gewartet werden, bis ausreichende Deutschkenntnisse vorhanden sind. Ratsuchende sollten, wenn entsprechendes Personal vorhanden ist, auch in ihrer Muttersprache über Berufs- und Bildungssystem sowie über Möglichkeiten, ihre Perspektiven zu verwirklichen, informiert werden. Ggf. kann beispielsweise dann auch die Sprachförderung teilweise parallel mit entsprechenden Praxiserfahrungen oder Qualifizierungsmodulen verknüpft werden, wenn bekannt ist, in welche Richtung die Ratsuchenden gehen werden.
- Zeitfaktor: In Beratungsgesprächen, auch wenn das Ziel eine berufliche Orientierung ist, sind Themen wie Aufenthaltsrecht, Arbeitserlaubnis, Anerkennung von Abschlüssen, Information über das hiesige Bildungs- und Berufssystem, die Bewerbungsstrategien, abgesehen von den anderen Themen wie familiäre und soziale Situation, relevant, so dass wegen der großen Bandbreite an Themen und der aufwändigeren sprachlichen Verständigung ein höherer Zeitbedarf „je Beratungsfall“ einzuplanen ist.
- Ausbau aufsuchender Beratung/sozialräumlicher Ansatz: Hierdurch werden niedrigschwellige Zugänge geschaffen und Hemmschwellen bei „institutionenfernen“ Zielgruppen gesenkt: Durch das Anbieten von Beratung an Stellen, an denen Menschen aus der Zielgruppe ohnehin präsent sind, konnten etliche Ratsuchende erreicht werden, die sonst nicht von dem Beratungsangebot erfahren würden; viele von ihnen würde eine in Institutionen oder Ämtern angesiedelte Beratung von sich aus nicht beanspruchen.

- Ausbau der mobilen Beratung: Gerade in den ländlichen Regionen ist das Angebot vor allem an zielgruppenspezifischer Beratung gering und der Bedarf hoch, da die Ratsuchenden nicht immer über die Mittel oder Möglichkeiten verfügen, eine Beratungsstelle in der nächstgelegenen Stadt aufzusuchen. Es wird empfohlen, auch diesen Ansatz noch auszubauen.
- Räumliches Setting: Es wird empfohlen, auch bei der räumlichen Ausstattung auf eine zielgruppenfreundliche Ausgestaltung zu achten. So dient es ebenso dem Absenken von Hemmschwellen, wenn bei der Gestaltung der Räumlichkeiten der hochoffizielle „Amtscharakter“ vermieden wird. Auch bei der Gesprächsführung kann darauf geachtet werden, dass sie nicht an ein Gespräch in Behörden erinnert (Gestaltung der Sitzordnung). Darüber hinaus kommen Ratsuchende auch in Begleitung. Hier sollte über Räumlichkeiten nachgedacht werden, in denen sich die Begleitpersonen und eventuell zu betreuende Kinder aufhalten können und in denen Material mit für die Zielgruppen relevanten Informationen und weiteren Anlaufstellen ausliegen.
- Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen, falls die Beratung nicht schon dort stattfindet, und mit Stellen mit den entsprechenden Experten zu zielgruppenspezifischen Themen (Ausländerrecht, Aufenthaltsrecht, Anerkennung von Abschlüssen).
- Es wird empfohlen, in Beratungsstellen Teams zu beschäftigen, in denen auch Berater/innen mit Migrationshintergrund und/oder entsprechenden Sprachkenntnissen arbeiten. Neben der sprachlichen Kompetenz senkt der Vertrauensvorschuss, der bei Berater/innen mit Migrationshintergrund besteht, erheblich die Zugangsschwelle und erleichtert den Gesprächseinstieg.
- Der Zugang zu Gruppen wie zum Beispiel die arabischsprachigen ist in manchen Regionen ausbaufähig. Hier gilt es, Kontakt zu Communities, „informal leaders“, Treffpunkten herzustellen und gezielt Beratung anzubieten, auch unter Einsatz von muttersprachigen Berater/innen bzw. Berater/innen mit einem entsprechenden Migrationshintergrund.
- Lern- und Weiterbildungsberatung ist notwendiger Bestandteil einer entwicklungs- und chancenorientierten beruflichen/arbeitsmarktorientierten Beratung. Dabei geht es häufig um die Frage, wie auf dem Weg einer Nachqualifizierung das anvisierte berufliche Ziel erreicht werden kann. Hier bedarf es entsprechender Kenntnisse über die in der Regel einer hohen Fluktuation ausgesetzten Weiterbildungs- und Qualifizierungslandschaft. Es wird von daher empfohlen, sich an ggf. von den Integrationsstellen moderierten Netzwerken und Kooperationsgremien zu beteiligen, die eine regelmäßig zu aktualisierende Übersicht zu Qualifizierungsangeboten in den unterschiedlichen Bereichen und für die verschiedenen Zielgruppen (für Akademiker/innen, Geringqualifizierte, verschiedene Berufsgruppen) erstellen. Die Initiative für eine solche Bestandsaufnahme kann auch von Trägern verschiedener Beratungsstellen, von den Migrationserstberatungen über Weiterbildungsberatungen bei Kommunen, Volkshochschulen, Kammern bis hin zu Integrationsprojekten ausgehen, die auch migrantenspezifische berufliche/arbeitsmarktorientierte Beratung anbieten. Auch (Weiter-)Bildungsträger, in deren Arbeitsprofil eine wenn auch nicht unabhängige arbeitsmarktorientierte Weiterbildungsberatung für Migranten/innen eine Rolle spielt, können die Bildung solcher Arbeitsstrukturen und – zusammenhänge für die Herstellung regionaler Bestandsaufnahmen initiieren.
- Moderation von Vernetzungsstrukturen von Ratsuchenden: Die Erfahrung von erfolgreichen Ratsuchenden, aber auch die Erkenntnis, dass man nicht allein mit den Fragen und Hürden ist, können ebenfalls zum Ermutigung und zur Aktivierung beitragen. Hier wird empfohlen,

entweder Netzwerktreffen zu moderieren – dies ist vor allem dort günstig, wo die Ratsuchenden auch gemeinsame Kurse besuchen – oder ggf. Ratsuchenden die Möglichkeit geben, anderen von den eigenen Erfahrungen oder Strategien zu der Frage, „was hat funktioniert, was nicht?“ zu berichten. Dies kann auch mittels einer Internetplattform geschehen.

- Die Arbeit an der Entwicklung aussagekräftiger Indikatoren für die arbeitsmarktbezogene Wirkung von BBB-Beratung sollte fortgeführt, dabei intensiviert und auf eine breitere Basis gestellt werden.

### **6.3. An Bildungsträger**

- Abstimmung von Qualifizierungsangeboten mit Beratungsstellen, die durch den unmittelbaren Kontakt mit den einzelnen Ratsuchenden und die Erfassung von Kompetenzen und Qualifikationen, aber auch Lücken als „Sensor für Bedarfe“ fungieren. Beratungsstellen können diese Rolle und ihre Fähigkeit zu einem „analytischen Blick“ auf die Lebenswelt der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nur spielen, wenn sie dafür die notwendigen Zeit- und Arbeitsressourcen auf der Strukturebene eingeräumt bekommen.

### **6.4. Migrationserstberatungsstellen**

- Netzwerk mit Beratungsstellen errichten. Nach einer Eingangsberatung kann es ggf. Sinn machen, die Ratsuchenden an Beratungsstellen weiterzuleiten, die aufgrund spezifischer Kenntnisse eine weitergehende vertiefende Beratung anbieten können.
- Teilnahme an Schulungen für berufliche/arbeitsmarktorientierte Aspekte der Beratung als Voraussetzung für die Migrationserstberatung: Um eine fundierte berufliche Beratung durchführen zu können, bedarf es einer Reihe von Kenntnissen (neben dem Berufs- und Bildungssystem in Deutschland und in den Herkunftsländern über das Qualifizierungsangebot, über Möglichkeiten der Kontaktaufnahme mit Unternehmen und über Anerkennungsverfahren). Berater/innen, deren Schwerpunkt bislang auf der Beratung im sozialen oder familiären Bereich lag, haben hier einen erhöhten Bedarf am Erwerb zusätzlichen Wissens, an der Aneignung von Know-how zu einer veränderten Beratungskonzeption.
- Räumliche Nähe zu bzw. enge Zusammenarbeit mit der Zielgruppe wie z.B. bei Trägern, die Integrationskurse anbieten. Damit die Neuzuwander/innen den Weg zu den Migrationserstberatungen finden, ist ein entsprechend niedrigschwelliger Zugang erforderlich.

### **6.5. An ARGE/Agenturen und BA**

- Die Anstrengungen zur interkulturellen Sensibilisierung und Qualifizierung der im Kundenkontakt arbeitenden Beschäftigten bedürfen einer Intensivierung und einer Orientierung auf flächendeckende Wirkung. Neben den generellen Themen rund um interkulturelle Öffnung und „interkulturelle Kompetenz in der Personalentwicklung“ sind für persönliche Ansprechpartner/Fallmanager bzw. Arbeitsvermittler in ihrer Rolle als Arbeitsberater fundierte Kenntnisse z.B. zu den (Aus)Bildungssystemen und dem Funktionieren von Arbeitsmärkten in den wesentlichen Herkunftsländern eine unersetzliche Basis für verständiges und kompetentes Beraterhandeln. Ein so detailliertes Wissen benötigen keineswegs alle persönlichen Ansprechpartner bzw. Arbeitsvermittler. Es ist deshalb zu prüfen, wieviel an „Sonderstrukturen“

für die Zielgruppe Migranten/innen in die jeweilige Agentur/ARGE „passt“, aber auch notwendig ist, um auf deren spezifischen Unterstützungsbedarf eingehen zu können. Einige ARGEs, die eng mit dem Netzwerk „IQ“ kooperieren, haben eigene Strukturen wie z.B. ein „Team Migration“ eingerichtet. Solche Modelle sollten Nachahmung finden.

- Wo es Migrationsbeauftragte bei Agenturen bzw. ARGEs gibt, sollten deren Kompetenzen weiter reichen als das Setzen thematischer Impulse. Sie sind auf eine verbindliche, auf Mitwirkung und Mitentscheidung zu organisationellen Strukturfragen angelegte Einbindung in Entscheidungsstrukturen angewiesen, soll ihre Arbeit Wirkung zeitigen.
- Die Agenturen und ARGEs sollten die Landschaft der migrantenspezifischen Angebote und Träger genau im Blick haben – und sie sollten Kooperationsstrukturen schaffen, die Analysen zur Bestandsaufnahme bei den Angeboten und zur Bedarfsanalyse leisten können. Dazu sind als Arbeitsformen Netzwerkstrukturen notwendig, an denen vor allem die Träger von migrantenspezifischen Unterstützungsangeboten einschließlich derer im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung mitwirken sollten.
- Auch wenn die Sozialgesetzbücher SGB II bzw. III bislang nicht ausdrücklich die Vergabe von beruflichen/ arbeitsmarktorientierten Beratungsleistungen zulassen oder vorsehen, sollten dennoch alle Möglichkeiten genutzt werden, Beratungsleistungen als Eckpfeiler von Leistungen der Eignungsfeststellung, von Trainingsmaßnahmen, von Maßnahmen zur Vermittlung an fachlich ausgewiesene Träger zu vergeben; dabei sollten nach Möglichkeit Migrantenselbstorganisationen berücksichtigt werden. Agenturen und ARGEs können auch darauf hinwirken, dass in Zukunft mehr Migrantenselbstorganisationen mit dem entsprechenden Träger-Know-how zur Verfügung stehen: Sie können entsprechende Qualifizierungen von Aktiven zu „interkulturellen Berufsberatern/innen“ fördern oder sie sogar dort anregen, wo es sie bisher nicht gegeben hat. Übertragbare Modelle dafür aus dem Netzwerk „IQ“ sind als Bezugsmaterial verfügbar.
- Bei Beratungsgesprächen sind genderspezifische Aspekte zu berücksichtigen:
- Gerade Frauen übernehmen oft schnell ungelernte Arbeiten, um die Familie (mit) zu ernähren, ohne sich Zeit für eine strategische Planung ohne berufliche Zukunft zu nehmen. Hier sind die Vermittler/innen bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern dazu aufgerufen, ggf. unter Inanspruchnahme eines vertiefenden Beratungsangebots an anderer Stelle die berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen und nicht allein eine einmal angetretene Stelle im ungelernten Bereich zur Grundlage weiterer Vermittlungen zu machen. Empfehlungen von Beratungsstellen, die auf diese Zielgruppe spezialisiert sind, sollte verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt werden.
- Die Weiterleitung an kompetente migrantenspezifische Beratungsstellen sollte als positive Leistung der Vermittler/innen hinsichtlich der Aktivierung der Ratsuchenden im EDV-System der Arbeitsagentur bzw. der ARGEs verbucht werden können.

## **6.6. An Kommunen/Integrationsstellen**

- Moderation von Vernetzungsstrukturen, an denen Beratungsstellen, Bildungsträger und Wirtschaft beteiligt sind. Gegenstand eines Kooperationsgremiums sollte eine regelmäßig zu aktualisierende regionale Arbeitsmarkt-, vor allem aber eine Qualifizierungsbedarfsanalyse sein. Nach vorliegenden Erfahrungen können solche Gremien nur zu verwertbaren Erkenntnissen

und Ergebnissen gelangen, wenn Arbeitgeber daran konstruktiv mitwirken. Hier sollte auch ein Austausch über notwendige Qualifikationen und über den in Beratungsgesprächen ggf. identifizierten Bedarf an Qualifizierungsangeboten erörtert werden.

- Die von den kommunalen Integrationsstellen in der Regel vorbereiteten kommunalen Integrationskonzepte sollten im Bereich Arbeitsmarktpolitik wesentlich konkreter werden. Sie sollten den Bedarf an arbeitsmarktorientierter Beratung für Migranten/innen sichtbar machen und darauf drängen, dass Weiterbildungsberatungsstellen in öffentlicher Trägerschaft, bei Volkshochschulen, Kammern und Verbänden sich auch als Anlaufstellen für Menschen mit Migrationshintergrund profilieren und qualifizieren. Nach Möglichkeit sollten quantifizierte Ziele in den verschiedenen Handlungsbereichen gesetzt werden.
- Die kommunalen Integrationsstellen können auch als „Außenbordmotor“ für Prozesse der Organisationsentwicklung in den Agenturen und ARGEs fungieren, indem sie auf die Schaffung von Strukturen mit Migrationskompetenz drängen.

### **6.7. An Kammern und Verbände**

- Ein Problem für viele Unternehmen und Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund ist die hohe Hemmschwelle und fehlende Orientierung im Umgang mit den Kammern und Verbänden. Obgleich gerade im Bereich interkulturelle Öffnung regional viel an Öffnungsarbeit geleistet und Verbindungen hergestellt wurden, sind diese Ansätze flächendeckend auszubauen, da auch immer wieder berichtet wurde, dass teilweise eine intensive Begleitung von Unternehmer/ innen mit Migrationshintergrund bei deren Kontaktaufnahme mit Kammern/ Verbänden notwendig war. Hier wird empfohlen, zum einen gezielt migrantische Unternehmen anzusprechen (Tag der offenen Tür, verstärkte Einstellung mehrsprachiger Mitarbeiter/innen, mehrsprachige Hinweise bei der Anlaufstelle: auch wenn die Unternehmer/innen fließend Deutsch sprechen, so ist dies doch ein Signal, dass die Zielgruppe willkommen ist und die Institution auch auf ihre Bedarfe eingestellt ist), zum anderen gilt auch hier die Empfehlung, sich an Kooperationsgremien zu beteiligen, an denen Unternehmer/innen, Bildungsträger, Beratungsstellen beteiligt sind und die z.B. von der Integrationsstelle moderiert werden könnte.

### **6.8. An die Politik auf lokaler, Landes- und Bundesebene**

- Formulierung eines nationalen Umsetzungskonzepts für die Empfehlungen aus den Studien der EU (CEDEFOP), OECD und der Weltbank zur Weiterentwicklung der BBB-Beratung, mit dem Hauptakzent beim Ausbau der Beratungsangebote für Erwachsene und einer inhaltlichen Ausgestaltung der Beratung als lebensbegleitendes – statt auf einmalige Übergänge konzentriertes – Angebot (im Kontext lebenslangen Lernens).
- Bereitstellung von Finanzmitteln aus den öffentlichen Haushalten oder – über gesetzliche Verpflichtungen (siehe nächster Punkt) – dem Haushalt der Bundesagentur für flächendeckend zugängliche migrantenspezifische Beratungsangebote, die sich auch an Nichtleistungsbezieher/innen mit keinem bzw. geringem Einkommen richten. Dabei wird empfohlen, die Finanzierung an die Erfüllung bestimmter Qualitätsstandards zu knüpfen. Wesentliche Vorarbeiten dazu sind in der Bestandsaufnahme für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Niedlich u.a. 2007) bereit geleistet. Sicherung einer kontinuierlichen Finanzierung der qualitativ hochwertigen und nachgefragten Beratungsangebote: Denn so lange

überwiegend modellhafte Finanzierungen vorherrschen, kann gegenüber den Zielgruppen nicht gewährleistet werden, dass ein begonnener Beratungsprozess zu Ende geführt wird, zum anderen ist die Landschaft an Beratungsangeboten durch die hohe Fluktuation unübersichtlich und erschwert eine Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse. Das widerspricht ebenfalls einer wesentlichen Zielformulierung aus den internationalen Studien und Empfehlungen, wonach eine verlässliche Informations- und Datenbasis für das System der BBB-Beratung benötigt wird, um notwendige Steuerungsaufgaben überhaupt wahrnehmen zu können.

- Sicherung der Finanzierung von mobiler Beratung: Hier werden Ratsuchende in ländlichen Regionen erreicht, die vor Ort keine Möglichkeit haben, sich zielgruppengerecht beraten zu lassen. Auch würde es sich nicht lohnen, eine dauerhaft ansässige Beratungsstelle an den dünn besiedelten Orten einzurichten.
- Profilierung von Beratung zu Bildung, Beruf, Beschäftigung im Instrumentenkasten der arbeitsmarktpolitischen Sozialgesetzbücher SGB II und III. Solche Beratungsangebote mögen für schon am Arbeitsmarkt erfolgreich Platzierte von privaten Anbietern entwickelt werden; für arbeitslose Erwachsene (zumindest für Arbeitssuchende mit besonderen Vermittlungshemmungen) und zumal für Migranten/innen, deren Benachteiligung am Arbeits- und Weiterbildungsmarkt anhand der Beteiligungszahlen „hart“ dokumentiert ist, sollte ein Recht auf BBB-Beratung als gesetzlicher Auftrag festgeschrieben werden. Das entsprechende Beratungsangebot sollten nicht – wie bisher – als Aufgabe der Arbeitsagentur beschrieben werden, sondern ebenso wie andere vermittlungsnahe Förderleistungen an qualifizierte Dritte vergeben werden können, die aus Gründen der Qualitätssicherung zum konzeptionellen Erfahrungsaustausch in Netzwerkstrukturen eingebunden sein sollten.
- Flächendeckende Einrichtung einer Schul- und Ausbildungsberatung für Eltern mit Migrationshintergrund<sup>59</sup> über alle Kompetenzstreitigkeiten im föderalen System hinweg: (mehrsprachig, mit Berater/innen, die sich in Bildungs- und Berufssystemen in den Herkunftsländern auskennen bzw. sich der Unterschiedlichkeit bewusst sind und dementsprechend auf Besonderheiten des deutschen Schul- und Ausbildungssystem explizit hinweisen können): Dies sollte vor allem an biografisch wichtigen Übergängen geschehen (wie zum Beispiel beim Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule, was im internationalen Vergleich in Deutschland sehr früh stattfindet, oder beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung). Perspektivisch sollte aber diese ganze Beratungsrichtung nicht punktuell auf krisenhafte Phasen im Lebensverlauf, sondern auf eine kontinuierliche Lebens- und Lernbegleitung hin orientiert werden.

Die Rahmen-Zielsetzungen für die praktische Umsetzung all dieser im Einzelnen sehr pragmatischen Empfehlungen sollten von einem ressortübergreifenden (Arbeit und Soziales; Bildung und Weiterbildung; Wirtschaft (wegen des Bezugs zur Gründungsunterstützung und zur Weiterbildung); Inneres (wegen der Zuständigkeit für das bundesweite Integrationsprogramm und generell für Integrationsfragen) und zugleich Bund und Länder beteiligenden Gremium ausformuliert werden, das danach auch die praktische Umsetzung im Sinne einer Umsetzungskontrolle begleiten sollte.

<sup>59</sup> In dem Sinne, wie das auch die Bund-Länder-Konferenz für Bildungsplanung und Forschungsförderung bereits 2004 b gefordert hat.

Dabei sollten institutionelle Umsetzungsstrategien immer auf die Lebenslage der Zielgruppe „Menschen mit Migrationshintergrund“ zurückbezogen werden, die Integrationsfortschritte sollten im Rahmen der Integrationsberichterstattung dokumentiert werden, wobei es darauf ankommen muss, auch und gerade für die Parameter „Weiterbildungsbeteiligung“ und „Arbeitsmarktbe teiligung“ aussagekräftige Kennzahlen/Indikatoren zu definieren.

## 7. Literatur und Materialien

Alt, Heinrich 2004: Beratung für Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt – Politik und Praxis in Deutschland. Beitrag zur Fachtagung „Zukunft der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung - Gestalten und Vernetzen. Gustav-Stresemann-Institut Bonn. 7. und 8. Juni 2004.

Barnes, Helen u.a. 2005: Ethnic Minority Outreach: An evaluation. Department for Work and Pensions Research Report No 229. Corporate Document Services.

Internet: <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep229.pdf>

Berthoud, Richard/Blekesaune Morten 2007: Persistent employment disadvantage. Department for Work and Pensions - Research Report No 416. A report of research carried out by the Institute for Social and Economic Research, University of Essex, on behalf of the Department for Work and Pensions and the Equalities Review. London. Internet:  
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep416.pdf>

Bertram, Mechthild unter Mitarbeit von Hofmann, Annegret 2007: Coaching – was heißt das überhaupt? Heidelberg (= Qualifizierung und Beschäftigung in NRW, Weiterbildung 20/25)

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (Hrsg.), 2007: Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/Main

Bundesagentur für Arbeit 2006: Geschäftsbericht 2006. Internet:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A20-Intern/A201-Organisation/Publikation/pdf/BA-33-GB-2006.pdf>

Bundesagentur für Arbeit 2008: Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer. Januar 2008. Analytikreport der Statistik. Nürnberg. Internet:

[http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200801/ama/auslaender\\_d.pdf](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200801/ama/auslaender_d.pdf)

Bundesanstalt für Arbeit 2002: RAT (Richtig beraten, Anregungen, Techniken) Nürnberg. Internes Arbeitsmaterial. 3 Bde

Bundesministerium des Innern, - Referat M 9 – 2004: Neukonzeption der Migrationsberatung. Stand 01.12.2004. Internet:

[http://www.bamf.de/cln\\_011/nn\\_442016/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Downloads/Migrationserstberatung/meb-konzept-d-ip,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/meb-konzept-d-ip.pdf](http://www.bamf.de/cln_011/nn_442016/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Downloads/Migrationserstberatung/meb-konzept-d-ip,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/meb-konzept-d-ip.pdf)

Bund-Länder-Kommission (BLK) für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hg), 2001:  
Zukunft von Bildung und Arbeit Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015 –  
Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) an die  
Regierungschefs von Bund und Ländern. Bonn.

Bund-Länder-Kommission (BLK) für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004 a: Strategie  
für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und  
Forschungsförderung Heft 115. Bonn. Internet: [www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf](http://www.blk-bonn.de/papers/heft115.pdf)

Bund-Länder- Kommission (BLK) für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004 b:  
Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsberatung für Personen mit Migrationshintergrund.  
Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung Heft 118, Bonn. Internet:  
<http://www.blk-bonn.de/papers/heft118.pdf>

Department for Work and Pensions/National Audit Office 2008: Increasing employment rates for  
ethnic minorities. Report by the Comptroller and Auditor General. 1. Februar 2008. Internet:  
[http://www.nao.org.uk/publications/nao\\_reports/07-08/0708206.pdf](http://www.nao.org.uk/publications/nao_reports/07-08/0708206.pdf)

Deutscher Bundestag 2005: Antwort der Bundesregierung vom 22.7.2005 auf eine Kleine Anfrage  
von Abgeordneten der FDP und der Fraktion der FDP, Drucksache 15/5933, 22.7.2005 – Zur  
Akzeptanz des Lebenslangen Lernens in Deutschland

Deutscher Bundestag 2007a: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der  
Abgeordneten Cornelia Hirsch, Dr. Petra Sitte, Volker Schneider (Saarbrücken), weiterer  
Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 16/4273 – Zukunft der Bildungs- und  
Berufsberatung

Deutscher Bundestag 2007b: Antrag von Abgeordneten der CDU/CSU und der Fraktion der CDU  
sowie Abgeordneten der SPD und der Fraktion der SPD, Drucksache 16/5730 v. 20.8.2007 „Junge  
Menschen fördern – Ausbildung schaffen und Qualifizierung sichern“,

Deutscher Bundestag 2008: Antrag von Abgeordneten der CDU/CSU und der Fraktion der  
CDU/CSU sowie von Abgeordneten der SPD und der Faktion der SPD: Rahmenbedingungen für  
Lebenslanges Lernen verbessern – Weiterbildung und Qualifizierung ausbauen und stärken.  
Drucksache 16/8380, 5.3.2008

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung – dvb e.V. – 2006: Wer garantiert  
professionelle Berufsberatung für die Zukunft in Deutschland? Anhörung in Berlin, 26. April 2006.  
Internet: <http://www.dvb-fachverband.de/Anhoerung/>

Dunkel, Peter 2006: Bildungsgutscheine und Qualität der Weiterbildung. Präsentation auf der Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung 2006: „Bildungsgutscheine - zwischen Quantität und Qualität“. Bonn, 01.-02. Juni 2006. Internet:  
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/praesentation\\_dunkel.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/praesentation_dunkel.pdf)

Durner, Wolfgang/Faßbender Kurt 2007: Rechtliche Stellungnahme zur gegenwärtigen und zur künftig möglichen Stellung der öffentlichen Berufsberatung in der Bundesrepublik Deutschland, erstattet im Auftrag des Deutschen Verbands für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (dvb). Internet: [http://www.dvb-fachverband.de/downloads/Gutachten\\_zur\\_Berufsberatung\\_Langfassung.pdf](http://www.dvb-fachverband.de/downloads/Gutachten_zur_Berufsberatung_Langfassung.pdf)

Eckhardt, Christoph/Gruber, Sabine/Rüßler, Harald 2002: Berufliche Integration von Migrant(inn)en in der Region Mönchengladbach. Studie zur Bestandsaufnahme des bisherigen Angebots und zur Entwicklung eines neuen Systems der beruflichen und sozialen Integration in Mönchengladbach. Internet: <http://www.qualinetz.de/data/berichtzusammenfassung.pdf>

Englmann, Bettina/ Müller, Martina (Hg Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH – Teilprojekt „Global Competences“) 2007: Brain Waste – Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg. Internet:

<http://www.berufliche-anerkennung.de/brain%20waste.pdf>

Erler, Wolfgang/Schindel, Andrea 2007: Statusbericht Kompetenzfeststellung. Konzepte und Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Düsseldorf: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk. Schriftenreihe IQ, IV.

Erler, Wolfgang/Schindel, Andrea 2008: Statusbericht Fort- und Weiterbildung, (Nach-)Qualifizierung. Konzepte und Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Düsseldorf: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk. Schriftenreihe IQ, V.

Ertelt, Bernd-Joachim 2004: Beraterqualifizierung, Curriculare Entwicklungen, in: Zukunft der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung – Gestalten und Vernetzen. Fachtagung (Veranst.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesagentur für Arbeit) am 7./8.6.2004 in Bonn, Gustav-Stresemann-Institut. Internet: [http://www.nabibb.de/uploads/leo/ftbb\\_beitraege\\_workshop\\_1.pdf](http://www.nabibb.de/uploads/leo/ftbb_beitraege_workshop_1.pdf)

Ertelt, Bernd-Joachim 2007: Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung zur Berufsberatung im internationalen Vergleich. In: Report – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung. 30: 2007, H. 1, 20-32

Ertelt, Bernd-Joachim 2008, Beitrag beim Facharbeitskreis Beratung des Netzwerks Integration durch Qualifizierung zur curricularen Ausgestaltung der Studiengänge für beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement bzw. berufliche Beratung (unv.)

Europäische Kommission (Generaldirektion Bildung und Kultur/Generaldirektion Beschäftigung und Soziales) 2001: Mitteilung der Kommission – Einen europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen. Kommissions-Dokument Kom (2001) 678. Internet:  
[http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/communication/com_de.pdf)

Fitzenberger, Bernd 2008: Die durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte berufliche Weiterbildung, Beitrag beim Spitzengespräch „Perspektiven aktiver Arbeitsmarktpolitik“ – Evaluationsergebnisse zur aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Diskussion. Nürnberg. 21.2.2008. Internet:

[http://doku.iab.de/veranstaltungen/2008/Spitzengespraech\\_2008\\_BerndFitzenberger.pdf](http://doku.iab.de/veranstaltungen/2008/Spitzengespraech_2008_BerndFitzenberger.pdf)

Förster, Nadine/Gayer, Boris (Red.)/ EQUAL-Entwicklungspartnerschaft InBeZ (Hrg.) 2007: Fachkommentar als Empfehlung für eine arbeitsmarktbezogene migrationssensible Beratung. Mainz. Internet: [http://inbez.de/UserFiles/File/Fachkommentar\\_InBeZ\\_Beratung\\_2007.pdf](http://inbez.de/UserFiles/File/Fachkommentar_InBeZ_Beratung_2007.pdf)

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH 2004: Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Bielefeld

Fromm, Sabine; Sproß, Cornelia 2008 a: Die Aktivierung erwerbsfähiger Hilfeempfänger – Programme – Teilnehmer – Effekte im internationalen Vergleich Nürnberg Reihe / Serie: IAB-Forschungsbericht Nr. 01/2008. Internet:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0108.pdf>

Fromm, Susanne/Sproß, Cornelia 2008 b: Wie wirken Programme für erwerbsfähige Hilfeempfänger in anderen Ländern? IAB-Kurzbericht 4/2008. Internet:

<http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb0408.pdf>

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft/Hauptvorstand, Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung 2007: Bildungs-, Berufs- und Weiterbildungsberatung. Diskussionspapier. Dok 05/07. Internet:  
[http://www.gew.de/Binaries/Binary28576/07\\_06\\_06\\_Bildungsberatung-2.pdf](http://www.gew.de/Binaries/Binary28576/07_06_06_Bildungsberatung-2.pdf)

Göckler, Rainer (Hrg.) 2005: Fachkonzept“ Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II “Abschlussfassung des Arbeitskreises, vorgelegt von einem Autorenteam aus Kommunen, der

Bundesagentur für Arbeit, der Fachhochschule Frankfurt, der Fachhochschule des Bundes -FB Arbeitsverwaltung –.

Internet: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A033-Erwerbspersonen/Publikationen/pdf/Fallmanagement-Fachkonzept.pdf>

Großmaß, Ruth 2004: Beratungsräume und Beratungssettings. In: Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Sieckendiek, Ursel (Hg) 2004: Das Handbuch der Beratung, Band 1: Disziplinen und Zugänge. Tübingen. 487-496

Grubb, Norton W. 2002: Who am I? The inadequacy of career information in the information age. Paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, 2002. Internet:

<http://www.oecd.org/dataoecd/32/35/1954678.pdf>

Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus 2007: Interkulturelle Qualitätsentwicklung. Ergebnisse eines Prozesses (im Mehrgenerationenhaus Unter den Arkaden München-Harthof). Internet:

[http://www.integra-net.org/pdf/Handbuch\\_Migrantenspez\\_Qualitaetssich.pdf](http://www.integra-net.org/pdf/Handbuch_Migrantenspez_Qualitaetssich.pdf)

Heath, A. and Cheung S.Y. 2006. Ethnic Penalties in the Labour Market: Employers and Discrimination. Department for Work and Pension, Research Report no. 341. London. Internet: <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep341.pdf>

Heiner, Maja 2004: Evaluation in der Beratung, in: Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Sieckendiek, Ursel (Hg) 2004: Das Handbuch der Beratung, Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen, 825-836

Hieming, Bettina / Jaehrling, Karen / Kalina, Thorsten / Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia, 2005: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich "einfacher" Dienstleistungen: Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Dokumentation, Bd. 550. Internet: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2005/hieming01.pdf>

Hudson, Maria u.a. 2006: Ethnic minority perceptions and experiences of Jobcentre Plus. Department for Work and Pensions Research Report No 349 Corporate Document Services. Internet: <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep349.pdf>

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH 2004: Bildungsbegleitung als Bestandteil individueller Qualifizierung, Berichte und Materialien Band 12, Offenbach

Jaeckel, Monika 2007: Statusbericht „Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten“. Konzepte und Strategien für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Düsseldorf: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk. Schriftenreihe IQ.II.

Jakschik, Gerhard 2002: Zufriedenheit mit der beruflichen Einzelberatung. Kundenbefragung in der Berufsberatung im Landesarbeitsamt Baden-Württemberg. In: Informationen über die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 15/2002, 1283-1295

Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard 2005: Lernberatungskonzeption. Grundlagen und Praxis. Baltmannsweiler

Köhler, Barbara 2003: Ergebnisse einer Kundenbefragung zur Zufriedenheit mit der terminierten beruflichen Einzelberatung. In: Bohrke-Petrovic 2003: Qualitätsentwick-lung in Beratung und Bildung. Workshop „Qualitätssicherung in der Beratung: Arbeitshilfen“. November 2003.

Kolbe, Christian/Reis, Claus 2005: Vom Case Management zum „Fallmanagement“. Zur Praxis des Case Management in der Sozialhilfe und der kommunalen Beschäftigungsförderung am Vorabend von Hartz IV. Frankfurt a.M. (= Schriftenreihe des Instituts für Stadt- und Regionalentwicklung der Fachhochschule Frankfurt am Main, 2)

Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000: Memorandum über Lebenslanges Lernen. SEK (2000) 1832

Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005: Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche. Luxemburg. SEK (2005) 268. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen.

Internet: [http://www.schulpsychologie.at/guidance/policy\\_handbook\\_de](http://www.schulpsychologie.at/guidance/policy_handbook_de)

Krämer, Reinhard 2001: Die Berufsberatung in Deutschland von den Anfängen bis heute – eine historische Skizze. Kaiserslautern, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Seiten 1097-1104, 221-226

Internet: [http://doku.iab.de/ibv1601\\_1097.pdf](http://doku.iab.de/ibv1601_1097.pdf)

Nestmann, Frank 2004: Ein neues Beratungsverständnis. In: Zukunft der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung – Gestalten und Vernetzen. Fachtagung (Veranst.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesagentur für Arbeit) am 7./8.6.2004 in Bonn, Gustav-Stresemann-Institut. Internet: [http://www.na-bibb.de/uploads/leo/ftbb\\_prof\\_nestmann2.pdf](http://www.na-bibb.de/uploads/leo/ftbb_prof_nestmann2.pdf)

Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Sieckendiek, Ursel (Hg) 2004: Das Handbuch der Beratung, Band 1: Disziplinen und Zugänge. Tübingen.

Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Sieckendiek, Ursel (Hg) 2004: Das Handbuch der Beratung, Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen.

Niedlich, Florian u.a. (Hg Rambøll Management, Bundesministerium für Bildung und Forschung), 2007: Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards Abschlussbericht. Hamburg. Internet:  
<http://www.bmbf.org/pub/berufsbildungsforschung.pdf>

OECD 2002: Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. Länderbericht. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit - ibv 38/2002, 2679-2698

OECD 2004: Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap. Paris  
Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf>

Pascher, Ute/Rass-Turgut, Seda/Uske, Hans (Red.)/Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrg.) 2005: Bausteine eines Informations- und Beratungskonzepts für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Studie. Duisburg-Düsseldorf. Internet:  
[http://www.teil4.de/zwh/projekte/pro\\_pdf/bibbi\\_studie.pdf](http://www.teil4.de/zwh/projekte/pro_pdf/bibbi_studie.pdf)

Rat der Europäischen Union 2004: Entschließung (Entwurf) über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa, Rats-Dok. 9286/04. Internet: [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf)

Schmidt, Bernhard/Tippelt, Rudolf 2006: Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten. In: Report, Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 29: 2006, H.2, 32-42

Schneider, Hilmar u.a. 2006: Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Modul 1 b: Förderung beruflicher Weiterbildung und Transferleistungen. Bericht 2005 für das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Bonn-Berlin

Schober, Karen Nov. 2006: Herausforderungen an die Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland vor dem Hintergrund der europäischen Diskussion und Beschlüsse. Beitrag zum GEW-Workshop „Beratung in Bildung, Beruf und Weiterbildung“ am 1. und 2.12.2006 in Berlin. Dok 03/2007Internet:

[http://www.forum-beratung.de/cms/upload/pdf/Vortrag-Schober\\_GEW-Fachtagung\\_2006.pdf](http://www.forum-beratung.de/cms/upload/pdf/Vortrag-Schober_GEW-Fachtagung_2006.pdf)

Schober, Karen/Jenschke, Bernhard 2006: Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in Europa. In: Faulstich, Peter (Hrsg.) 2005. „Lernwiderstände – Für eine umfassende Lernberatung“, VSA-Verlag, 2005. Abgedruckt in: European Guidance Forum 2006: Joint Actions – Lifelong Guidance. Documents and Materials. 9-20. Internet:  
[http://www.lifelongguidance.org/lhg.nsf>All/96E49AD230015D8AC1257283004EEC5D/\\$file/Documents\\_Materials%20for%20LLG%20Part%20A.pdf](http://www.lifelongguidance.org/lhg.nsf>All/96E49AD230015D8AC1257283004EEC5D/$file/Documents_Materials%20for%20LLG%20Part%20A.pdf)

Schreyögg, Astrid 2004: Coaching. In: Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Sieckendiek, Ursel (Hg) 2004: Das Handbuch der Beratung, Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen. 947-958

Schröer, Hubertus 2007: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management". Konzepte und Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Schriftenreihe IQ Band I. München: I-IQM. Düsseldorf: Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk. Internet:  
[http://www.i-iqm.de/dokus/IQSchriftenreihe\\_Band1.pdf](http://www.i-iqm.de/dokus/IQSchriftenreihe_Band1.pdf)

Sickendiek, Ursel 2006: Brauchen wir neue Methoden für die interkulturelle Beratung? In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS/Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk/Integration durch Qualifizierung (Hrg.): Beratung auf dem Prüfstand. Dokumentation der Fachtagung, 8f. Internet: [http://www.teil4.de/intqua/pdf/doku\\_fachtagung\\_berlin.pdf](http://www.teil4.de/intqua/pdf/doku_fachtagung_berlin.pdf)

Solga, Heike 2005: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen

Sorge, Niels-Viktor: Platz für Erfolg – Türkische Chefs bilden immer noch deutlich weniger aus als deutsche – das soll sich ändern. In: Der Tagessiegel Nr. 19819 vom 17.02.1008, S. 24

Straus, Florian 2004: Netzwerk und Beratung, in: Nestmann/Engel/Sieckendiek 2004, 407-417

Sultana, Ronald G./ Zelloth, Helmut 2003: Review of Career Guidance Policies in 11 Acceding and Candidate Countries, Synthesis Report. etf (European Training Foundation). Internet:

Sultana, Ronald G.: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung; Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa, Ein Synthesebericht des Cedefop, Universität Malta  
Internet:[http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects\\_Networks/Guidance/Policy\\_review\\_survey/Synthesis\\_reports/Cedefop\\_overview-report-D.pdf](http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/Policy_review_survey/Synthesis_reports/Cedefop_overview-report-D.pdf)

Sultana, Ronald G. 2004: Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung; Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa, Ein Synthesenbericht des Cedefop,

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Internet:  
[http://www2.trainingsvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152\\_de.pdf](http://www2.trainingsvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152_de.pdf)

Trube, Achim/ Heimann, Thorsten: BeQuEr - Beratungs-Qualitäts-Erfassung - Endbericht über die Pilotstudie zur Entwicklung eines Instrumentariums zur Qualitätssicherung in der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung . Siegen : ZPE / Universität Siegen, 2002 (ZPE-Schriftenreihe, Nr. 11)

Vogel, Heiner: Qualitätssicherung von Beratung, in: Nestmann, Frank/ Engel, Frank/ Sieckendiek, Ursel (Hg) 2004: Das Handbuch der Beratung, Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. Tübingen, 837-856

Watts, Glenys 1998: Supporting Employability. Guides to Good Practice in Employment Counselling and Guidance. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Watts, A. G. / Sultana, Ronald G. 2003: Laufbahnberatung in 37 Ländern: Unterschiede und Gemeinsamkeiten, Beitrag vom Cedefop für die Konferenz „Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap“

Internet: [http://www.nabibb.de/uploads/leo/ftbb\\_keynote\\_summary\\_of\\_findings\\_from\\_37\\_countries\\_de.pdf](http://www.nabibb.de/uploads/leo/ftbb_keynote_summary_of_findings_from_37_countries_de.pdf)

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hg), 2005: Bausteine eines Informations- und Beratungskonzepts für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten. Düsseldorf.

Zukunft der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung – Gestalten und Vernetzen.  
Fachtagung (Veranst.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesagentur für Arbeit) am 7./8.6.2004 in Bonn, Gustav-Stresemann-Institut

Zwick, Martin 2005: Der Beratungsbedarf türkischer Erwerbspersonen in Deutschland 2004. Ergebnisbericht einer Untersuchung im Auftrag der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV). Saarbrücken: Isoplan Consult. Internet:

[http://www.isoplan.de/aid/2005-1/zav\\_studie\\_2004.pdf](http://www.isoplan.de/aid/2005-1/zav_studie_2004.pdf)

## 8. Abkürzungsverzeichnis

ARGE	Arbeitsgemeinschaft(en) zwischen Kommunen und Arbeitsagenturen im Rechtskreis → SGB II
BA	Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
EP	Entwicklungspartnerschaft = Netzwerk von Projekten, die unter dem Dach der Gemeinschaftsinitiative EQUAL auf gemeinsame Ziele hin arbeiten
InBeZ	Beratungs- und Informationszentren für Migrantinnen und Migranten Rhein-Saar-Elbe, Entwicklungspartnerschaft im Netzwerk IQ
IQ	Integration durch Qualifizierung: Bundesweites Netzwerk aus sechs EQUAL-Entwicklungspartnerschaften, das die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen zum Ziel hat
KUMULUS- PLUS	Netzwerk in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern für die Integration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund, Entwicklungspartnerschaft im Netzwerk IQ
ZPE	Zentrum für Planung und Evaluation Sozialer Dienste an der Universität Siegen
ZWH	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Düsseldorf

## 9. Anhang

Grobstruktur zum Curriculum des Studiengangs „beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit am Standort Mannheim

### STUDIENGANG BESCHÄFTIGUNGSORIENTIERTE BERATUNG UND FALLMANAGEMENT

#### Studentrimester 1   Studentrimester 2   Studentrimester 3

1.01 Betriebswirtschaftliche Grundlagen	2.02 Arbeitsmarktprozesse I	1.02 Unternehmenssteuerung I
2.01 Volkswirtschaftliche Grundlagen	3.02 Beratungsprozesse I	3.05 Beratungsprozesse II
3.01 Sozialwissenschaftliche Grundlagen	3.03 Konzepte beruflicher Beratung	3.06 Berufliche Eignungsdiagnostik I
4.01 Grundlagen der Integration in Ausbildung und Beschäftigung	3.04 Berufliche Aus- und Weiterbildung	3.07 Arbeits- und Berufswissenschaften I
5.01 Rechtswissenschaftliche Grundlagen	4.02 Integrationsmanagement I	5.02 Recht der sozialen Sicherung





[www.intqua.de](http://www.intqua.de)

Netzwerk

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.