

Karl-Heinz P. Kohn

Berufsberatung für Erwachsene

Themen und Bedarfe – Rechtsanspruch und ökonomische Bedeutung

in: Carsten Kreklau / Josef Siegers (Hrsg.):

Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Beitrag 2604a, Aktualisierungslieferung Nr. 294, Dezember 2017

Inhalt

1. Rechtsanspruch und Auftrag zu lebensbegleitender Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung	2
2. Bedarfe und Themen in der Berufsberatung für Erwachsene	3
2.1 Beratung an der Zweiten Schwelle: der Übergang von der ersten beruflichen Qualifizierung in den Ausübungsberuf	4
2.2 Beratung zur beruflichen Mobilität I: der Wechsel zwischen Arbeitgebern und Ausübungsberufen	6
2.3 Beratung zur beruflichen Mobilität II: Berufswahl an der Dritten Schwelle zur Weiterbildung	7
2.4 Beratung an der Vierten Schwelle: berufliche Verwertungsoptionen nach einer Weiterbildung	8
2.5 Beratung zur Inklusion: Berufswahl Erwachsener bei ihrem ersten oder erneuten Eintritt in den Arbeitsmarkt	9
3. Die Einheit der sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung der Berufsberatung für Erwachsene	11
3.1 Aufsuchen und gewinnen: Leitkultur der Potenzialentwicklung	12
3.2 Bestärken statt bedrohen: Verzicht auf „Schwarze Beratung“	12
Weiterführende Literatur	14

Karl-Heinz P. Kohn

Wissenschaftlicher Dozent an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit; Lehr- und Forschungsschwerpunkte: Beschäftigungsorientierte Beratung, Arbeitsmarktpolitik, Strukturwandel des Arbeitsmarktes, Arbeitsmarktstatistik, arbeitsmarktorientierte Zuwanderung und Integration; langjährige Tätigkeit in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Politikberatung und Autorentätigkeit insbesondere für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration sowie für den Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung.

Adresse: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Seckenheimer Landstraße 16, 68163 Mannheim;
im Internet unter www.HdBA.de und unter www.Kohnpage.EU

E-Mail-Adresse: K.Kohn@HdBA.de

Berufsberatung für Erwachsene

Themen und Bedarfe – Rechtsanspruch und ökonomische Bedeutung

1. Rechtsanspruch und Auftrag zu lebensbegleitender Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung

Der Begriff der „Berufsberatung“ wird in der deutschen allgemeinen, aber auch in der fachbezogenen Öffentlichkeit häufig missverstanden als die Bezeichnung einer Beratung zu Bildung und Beruf, die ausschließlich Jugendliche bei ihrem Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung oder Studium unterstützt. Berufsberatung muss aber deutlich weiter verstanden und angeboten werden. Sie ist in ihrer rechtlichen Definition und Verpflichtung eine Beratung für Jugendliche und Erwachsene (§ 29 (1) SGB III – vgl. Kohn 2014b). Sie ist verpflichtend von der Bundesagentur für Arbeit anzubieten, hat sich in Art und Umfang ausschließlich am Bedarf der Ratsuchenden auszurichten (§ 29 (2) SGB III – vgl. Kohn 2014b) und hat neben dem Thema der Berufswahl auch Themen der beruflichen Entwicklung und des Berufswechsels im weiteren Verlauf des Lebens zu behandeln, wenn dies die Ratsuchenden wünschen (§ 30 Ziff. 1 SGB III – vgl. Kohn 2014c).¹ Mit diesem Auftrag hat der Gesetzgeber schon sehr früh die Bedarfe von Menschen, die am Arbeitsleben teilnehmen wollen, in einer sich stetig und dynamisch entwickelnden modernen Volkswirtschaft erkannt und lange vor der öffentlichen und wissenschaftlichen Konzentration auf den strukturellen Wandel des Wirtschaftens und Arbeitens die lebenslange wirksame Begleitung von Orientierungs-, Wahl- und Qualifizierungsprozessen zu einem wesentlichen Eckpfeiler staatlicher Dienstleistungen in der Sozialen Marktwirtschaft gemacht.

Im Jahr 2002 stellt die OECD in einem Gutachten zur Berufsberatung in Deutschland allerdings fest: „Allgemein ist die Berufslaufbahnberatung für erwachsene Beschäftigte schlechter als die für Jugendliche und arbeitslose Erwachsene.“ (OECD 2002, Ziffer 59). Und der Europäische Rat fordert für die Mitgliedsstaaten der EU 2004 den „Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung“ (Europäischer Rat 2004) sowie vier Jahre später eine „[bessere] Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen“ (Europäischer Rat 2008).

In der Folge dieser Entschlüsse wurde in Deutschland das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung und auf europäischer Ebene das Europäisches Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN). Beide Institutionen sollen den von der Europäischen Union eingeforderten Prozess beschleunigen helfen. Auf Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde 2007 eine umfangreiche Bestandsaufnahme der deutschen Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung vorgelegt (Niedlich u.a. 2007), mit der die Vielzahl der Beratung anbietenden Organisationen und Personen transparent gemacht und der die skizzierte große Spannweite der Themen und Beratungsanlässe besser einfangende Begriff „Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung“ in der Fachwelt weiter etabliert wurde. Die vom Gesetzgeber gewollte umfassende Beratungsleistung erstreckt sich auf unterschiedlichste Personengruppen und ihre jeweiligen wiederum vielfältigen Anlässen und Bedarfen für 3B-Beratung (eine mögliche Kurzfassung des umfassenden Begriffs) im Laufe ihres (nicht nur beruflichen) Lebens.

Die Bundesagentur für Arbeit pilotiert zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrags die Ausweitung ihrer (vermittlungsunabhängigen) Beratungsangebote auf die Gruppe Ratsuchender, die in Beschäftigung ste-

¹ Zur genaueren systematischen Darstellung dieses gesetzlichen Auftrags vergleiche Beitrag 2604 in diesem Handbuch.

hen, aber weitere Entwicklungsziele anvisieren und in Angriff nehmen wollen, sowie auf „Studienabbrecher und -wechsler sowie Hochschulabsolventen zur vertieften Orientierung während des Studiums“ (BA 2017). Damit wird neben den speziellen Beratungsangeboten für Berufsrückkehrende nach konzentrierten Familienphasen und seit 2015 auch für geflüchtete Ratsuchende der Kreis der adressierten Zielgruppen wieder deutlich in Richtung des gesetzlichen Auftrags geweitet, nachdem er über viele Jahre – unter den Bedingungen deutlich höherer Arbeitslosigkeit und einem hohen Erwartungsdruck an die Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen – nur sehr eingeschränkt wahrgenommen wurde.

2. Bedarfe und Themen in der Berufsberatung für Erwachsene

Im Folgenden soll nun – exemplarisch, aber systematisch – entfaltet werden, welche typischen Anlässe zur und welche typischen Bedarfe an Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung im Laufe eines Lebens erwachsener Erwerbspersonen entstehen können, die weder jugendliche Berufserstwähler sind noch Ratsuchende, die eine akute Arbeitslosigkeit beenden wollen. Dabei wird auf eine schematische Übersichtsdarstellung zurückgegriffen, die die unterschiedlichen Statuspassagen im Laufe einer umfassenden Bildungs- und Erwerbsbiografie aufzeigt (siehe Schaubild)².

Aufgabenfeld der Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung - die wesentlichen Orte im Laufe eines Erwerbslebens -



Grafik © Kohn 2017

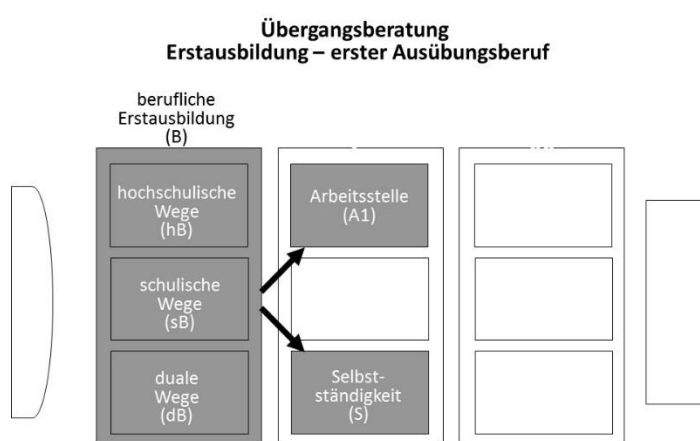
Vor und zwischen den neun hier dargestellten Stationen im beruflichen Lebensverlauf kommt es typischerweise zur möglichen Auswahl zwischen unterschiedlichen Optionen und damit zu Entscheidungsaufgaben, bei denen Ratsuchende die Unterstützung professioneller Beraterinnen und Berater in Sachen

² vgl. Kohn 2011

Bildung, Beruf und Beschäftigung benötigen. Denn sie wollen und sollen aus der Gesamtheit ihrer Möglichkeiten schöpfen, ohne einen Gesamtüberblick über die Vielzahl der sich stetig erweiternden Optionen haben zu können. Und sie wollen und sollen dabei alle wesentlichen Kriterien systematisch berücksichtigen können, die ihrer Neigung und Eignung und die ihren persönlichen Wachstumsinteressen und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt entsprechen.³ Wenn die Berufsberatung für Erwachsene diese Unterstützung leisten will, dann muss sie in derselben Offenheit für die Wünsche ihrer Ratsuchenden und in derselben Offenheit für alle Optionen des Berufssystems und des Marktes navigieren wie die Beratung für jugendliche Erstwähler – ganz so wie es der Gesetzgeber in §§ 29 ff. SGB III vorschreibt.

2.1 Beratung an der Zweiten Schwelle: der Übergang von der ersten beruflichen Qualifizierung in den Ausübungsberuf

In der politischen und wissenschaftlichen Fachsprache rund um das berufliche Bildungssystem in Deutschland hat sich die Terminologie von der „Ersten und Zweiten Schwelle“ im Leben von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern etabliert. Mit dem Begriff der Ersten Schwelle wird der Übergang von der allgemeinen in die berufliche Bildung gefasst. Hier, wo (künftige) Absolventen allgemeinbildender Schulen vor der Wahl zwischen unterschiedlichen beruflichen Ausbildungswegen stehen, hat sich die seit vielen Jahrzehnten fachlich auf hohem Niveau etablierende öffentliche Berufsberatung entwickelt, die ein häufig eingeschränktes Bild von dieser wichtigen Beratungsleistung erzeugt: Berufsberatung wird häufig als Synonym verstanden für die Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren. Diese Zielgruppe konnte – von Praktika während der Schulzeit einmal abgesehen – in aller Regel noch keine Berührung mit beruflicher Praxis erleben. Durch die Entkoppelung von privatem Familienleben und der Berufstätigkeit ihrer Eltern und Großeltern konnte sie auch noch wenig realistische⁴ Anschauung von der Berufswelt und ihren Anforderungen genießen. Deshalb wird die Offenheit der Berufswahl an der Ersten Schwelle allgemein gesehen und die Berufswahl als längerer Prozess akzeptiert, der ein entsprechendes Zeitbudget und eine Vielzahl fachlichen Inputs und beraterischer Unterstützung benötigt. Aus dem Blick gerät darüber aber, dass mit der Wahl eines ersten beruflich qualifizierenden Abschlusses Berufswahl im eigentlichen Sinn noch nicht abgeschlossen ist – zumindest dann nicht, wenn man nicht nur die Wahl eines Ausbildungsberufes, sondern realistischer Weise auch die Wahl eines anschließenden Ausübungsberufes als Teil dieses umfassenden Platzierungsprozesses versteht.



Grafik © Kohn 2017

Dass am Ende eines erfolgreichen ersten beruflichen Qualifizierungsweges noch einmal viele Optionen und mit ihnen Fragen auftauchen können, wird unter anderem deshalb oft übersehen, weil das berufliche Erstausbildungssystem häufig mit der dualen Ausbildung gleichgesetzt wird. Dort scheint mit der Wahl des Ausbildungsberufes und mit dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages zunächst auch der anschließende Weg in Ausübung des gewählten Berufes vorgezeichnet. Zumindest in der Idealvorstellung vieler wird der Ausbildungsbetrieb den Ausbildungsplatz

³ vgl. Abschnitt 5 im Beitrag 2604 dieses Handbuchs und Abschnitt 3 des vorliegenden Beitrags

⁴ Nicht selten wird die gering ausgeprägte Anschauung durch die unterhaltungsmediale Darstellung von Berufen noch zusätzlich in unrealistischer Weise verzerrt sein.

mit Blick auf den mittelfristigen eigenen Fachkräftebedarf angeboten haben und am Ende der Ausbildung mit einer klaren Vorstellung darüber, wo die dann neue Fachkraft in den betrieblichen Abläufen einsetzbar ist, auf den Absolventen oder auf die Absolventin zugehen (Ausbildungswahl = Arbeitgeberwahl = Wahl der anschließenden Tätigkeit). Schon im Teilsystem der dualen Ausbildung kann der Übergang in den Ausübungsberuf sich durchaus anders gestalten. Zum einen kann es sein, dass die Übernahme von Ausbildungsabsolventen aus betrieblicher Perspektive nicht geboten erscheint – ungünstige Entwicklung der Ertragslage und damit unvorhergesehen sinkender Fachkräftebedarf, individuell verursachte Reibung in den Arbeitsteams, aber auch eine politisch erwünschte Ausbildung über Bedarf⁵ können hierfür die Gründe sein. Zum anderen kann auch eine Auszubildende oder ein Auszubildender während der betrieblichen Ausbildung den Wunsch entwickelt haben, nach dem Berufsabschluss nicht im Ausbildungsbetrieb zu bleiben, etwa weil ihm oder ihr die betrieblichen Bedingungen nicht zusagen oder weil die Realität des gewählten Berufes in diesem Betrieb nicht mit der Vorstellung der künftigen Tätigkeit übereinstimmt.

Insbesondere dieser letzte Fall öffnet den Horizont für eine Reihe von (Entscheidungs-) Fragen, die in einer beruflichen Beratung professionell zu erörtern und zu klären wären: Ist der gewählte Beruf fachlich insgesamt nicht das Richtige? Oder kann durch Wahl einer anderen Ausübungsbranche oder eines anderen Ausübungsbetriebes eine andere berufliche Realität erlebt werden? (Nur beispielhaft könnte hier die Suche einer Kauffrau für Büromanagement nach einer Tätigkeit mit mehr Kundenkontakt genannt werden oder der Wunsch, nach einer Ausbildung in einem industriellen Fertigungsberuf eher handwerklich und in einem familiäreren Betrieb arbeiten zu wollen.) Oder sollte nach der nun erfahrenen beruflichen Realität doch noch ein weiterer beruflicher Qualifizierungsschritt folgen? Bei all diesen Fragen wird auch der Horizont der ersten Berufswahl noch einmal geöffnet werden müssen, um den gebotenen Abgleich mit der damaligen Neigungs- und Eignungs-Abwägung durchführen zu können.

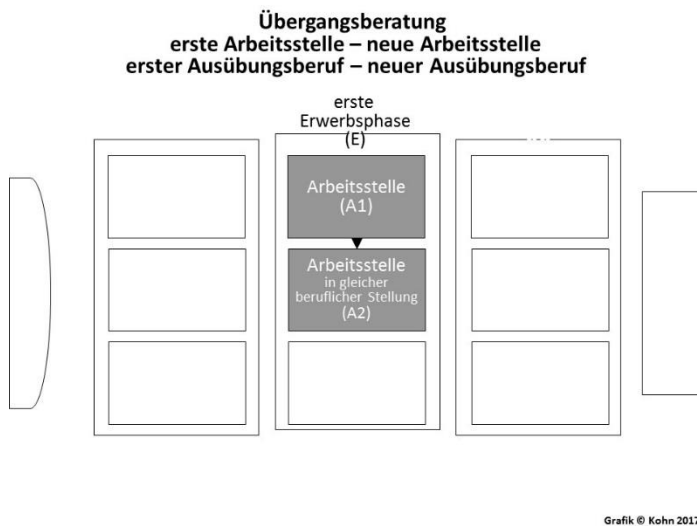
Können sich also schon nach dualer Berufsausbildung eine Reihe (vielleicht zu Beginn nicht erwarteter) neuer Fragen stellen, so zeigt sich an der Zweiten Schwelle Beratungsbedarf erst recht bei vollschulischen oder akademischen Wegen der beruflichen Erstausbildung, an deren Ende der Übergang in eine entsprechende Anstellung und berufliche Tätigkeit immer eigeninitiativ von den Absolventinnen und Absolventen zu gestalten ist. Insbesondere für nun akademisch Gebildete öffnet sich ein überaus breiter Horizont adäquater beruflicher Tätigkeitsoptionen. Ob sich ein Sprachwissenschaftler zwischen den (jeweils wieder stark differenzierten) Tätigkeitsfeldern des Verlagswesens, der Sprachvermittlung, der akademischen Laufbahn in Forschung und Lehre, der Entwicklung sprachgesteuerter Technologien oder einer Tätigkeit im internationalen Bereich orientieren möchte oder ob eine Absolventin der Wirtschaftswissenschaften bei ihrem Tätigkeitswunsch in Management, Rechnungswesen, Personalwirtschaft, Unternehmensberatung, Marketing, Wirtschaftsjournalismus oder wieder in einer akademischen Laufbahn unterstützt werden möchte: Immer zeigt sich an der Zweiten Schwelle nach einem Studienabschluss: Studienwahl war noch keine Berufswahl. Berufswahl aber ergibt in aller Regel Bedarf an umfassenden Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung.

Insbesondere für Hochschulabsolventen kann sich an der Zweiten Schwelle zusätzlich die Frage ergeben, ob das erworbene reichhaltige Humankapital direkt durch den Einstieg in eine selbstständige Erwerbstätigkeit am Markt eingesetzt werden kann. In der Beratung ist dann nicht nur Expertise über den Einsatz beruflicher Qualifikationen am Arbeitsmarkt gefragt, sondern zusätzlich Expertise über tragfähige Optionen auf den Märkten der Güter und Dienstleistungen.

⁵ Im über viele Jahre andauernden Mangel an dualen Ausbildungsplätzen wurde politisch nicht nur um eine solche Ausbildung über Bedarf geworben, um allen Schulabgängern den Übergang in Ausbildung zu sichern. Ein Einstieg in die Ausbildung über Bedarf wurde auch finanziell gefördert, etwa mit dem Instrument der Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III.

2.2 Beratung zur beruflichen Mobilität I: der Wechsel zwischen Arbeitgebern und Ausübungsberufen

Für den hier kurz zu skizzierenden Übergang und somit Beratungsanlass zwischen zwei Ausübungsstellen lässt sich im Grunde Vergleichbares zu dem sagen, was bereits oben zu den Fragestellungen gesagt wurde, die sich an der Zweiten Schwelle nach dualer Berufsausbildung im Betrieb ergeben.



Überlegungen zum Wechsel des Arbeitgebers, Überlegungen zur beruflichen Entwicklung auch ohne weitere formal zertifizierte Qualifizierung (Weiterbildung), Wünsche nach einer anderen Ausübungsform des einmal erlernten (dualen, vollschulischen oder akademischen) Berufsabschlusses können sich typischerweise eben gerade dann ergeben, wenn die erste Tätigkeit nach diesem Abschluss eine Reihe von Jahren ausgeübt wurde, wenn sich Erfahrung angesammelt hat, wenn sich das Gefühl der positiv oder negativ erlebten Sättigung eingestellt hat: positiv als Gefühl der Vervollkommnung ei-

gener Expertise in der ausgeübten Tätigkeit verbunden mit dem Wunsch nach neuen Herausforderungen oder negativ mit dem Gefühl der Erschöpfung oder der Unzufriedenheit mit der eigenen beruflichen Situation.

Wer für eine solche Situation in der Berufsbiografie von Menschen keinen Beratungsbedarf vermutet, weil Personen, die vor der Entscheidung eines Arbeitgeber- und/oder eines Tätigkeitswechsels innerhalb des eingeschlagenen berufsfachlichen Weges stehen, über ausreichend Expertise zu ebendieser Berufsfachlichkeit verfügen, mag übersehen, welche der entscheidungsrelevanten Kriterien oft außerhalb der eigenen Expertise liegen. Welche Ausübungsformen meines Ausbildungsberufes finden sich in benachbarten Betrieben oder gar benachbart mit eigenen Spezifika ausgeprägten Branchen? Welche fachlichen Entwicklungen haben sich seit meiner beruflichen Erstqualifikation formell ergeben, aber auch welche informellen Anforderungen gibt es in anderen Betrieben und Branchen? Wie finde ich relevante Informationen, wie identifiziere ich potenzielle Arbeitgeber, auch wenn sie zurzeit keine erkennbare Vakanz zur Ausschreibung gebracht haben? Wie systematisiere ich meine Entscheidungskriterien und welches Verhältnis ergibt sich zwischen ihnen unter besonderer Berücksichtigung meiner inzwischen gewachsenen Lebensverhältnisse (Einkommenssituation, private Beziehungen, lokale Verbundenheit)?

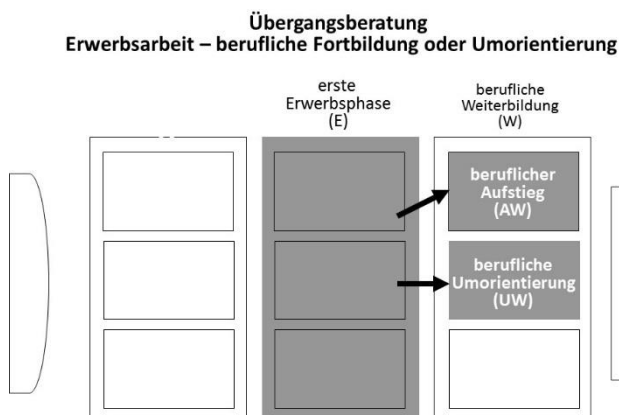
All diese berufsfachlichen, marktbezogenen und eher privaten Gesichtspunkte wollen auf aktuellem Wissenstand erwogen und in Abstimmung gebracht werden, wenn sie in einer Weise zusammenwirken sollen, die eine weitestreichende Ausschöpfung des eigenen Potenzials, einen reibungslosen Übergang in die neue Position, einen effektiven Einsatz auf dieser Position sowie die weitestgehende Erreichung der selbst gesteckten Ziele ermöglichen.⁶

⁶ Zu diesem Gedanken der Potenzial ausschöpfenden Synergie betrieblicher und persönlicher Wachstumsziele vergleiche Abschnitt 5 im Beitrag 2604 dieses Handbuches und Abschnitt 3 des vorliegenden Beitrags.

2.3 Beratung zur beruflichen Mobilität II: Berufswahl an der Dritten Schwelle zur Weiterbildung

Während die Begriffe Erste und Zweite Schwelle in der politischen und wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit weitgehend etabliert sind, wird im folgenden Verlauf dieses Beitrages neu auch mit den beiden Begriffen „Dritte Schwelle“ und „Vierte Schwelle“ operiert. Diese Begrifflichkeit ergibt sich organisch aus dem Gesamtbild beruflicher Lebensverläufe, wie sie das erste Schaubild gezeigt hat, zwischen den fünf Statusblöcken (1) allgemeiner Bildung, (2) beruflicher Erstausbildung, (3) erster beruflicher Erwerbsphase, (4) beruflicher Weiterbildung und einer (5) weiteren, veränderten beruflichen Erwerbsphase im Anschluss an eine Weiterbildung. Dabei ergibt sich auch eine inhaltlich adäquate Symmetrie der Schwellen-Begriffe: Während die Erste vor Beginn und die Zweite Schwelle sich am Ende der ersten beruflichen Qualifizierungsphase ergeben, zeigen sich die Dritte Schwelle vor Beginn einer beruflichen zweiten Bildungsphase (einer Weiterbildung) und die Vierte am Ende dieser Phase. Bei all diesen Übergängen ergeben sich vergleichbare Fragen, vergleichbare Horizonterweiterungen beruflicher Optionen, vergleichbare Unsicherheiten und Prekaritäten und somit vergleichbarer Bedarf nach intensiver und professioneller Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung.

Dass all diese Übergänge nicht auf unterkomplexer Wissensbasis gestaltet werden, also mit Lücken bei den relevanten Informationen und mit unsystematischer Erwägung aller persönlich relevanter Kriterien, liegt auch im betriebs- und volkswirtschaftlichen Interesse: An diesen Übergängen ergibt sich die gewünschte und erforderliche berufliche Mobilität von Menschen, die im strukturellen Wandel des Wirtschaftens und Arbeitens gelingen, also alle Potenziale gewinnbringend entfalten soll.



Grafik © Kohn 2017

Dass die lebensbegleitende berufliche Weiterbildung bei einer so persönlich wie ökonomisch gewinnbringenden beruflichen Entwicklung eine Schlüsselrolle spielt, ist zahlreich herausgearbeitet und unterstrichen worden. In Deutschland wird im Bewusstsein seiner Vorteile mit gewissem Stolz auf die klar geregelten Qualitätsstandards nicht nur in der beruflichen Erst-, sondern auch in der Weiterbildung verwiesen. Bisher erscheinen die Beratungsdienste, die Ratsuchende dabei unterstützen können, im komplexen, geregelten (und zum Teil unregelmäßig parallel existierenden) System der Weiterbildung zu navigieren,

allerdings weniger transparent und weniger gut zugänglich als die Beratung an der Ersten Schwelle.

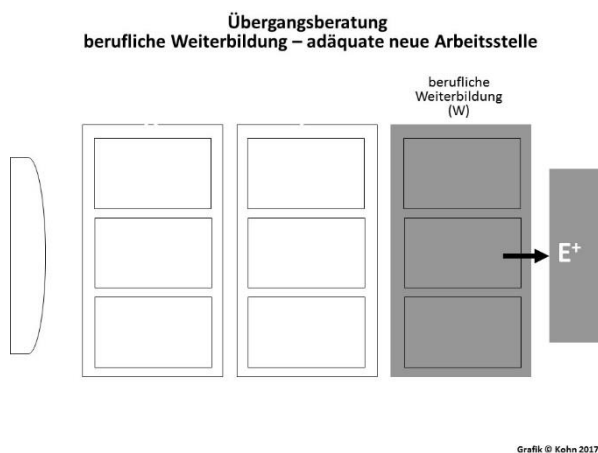
Auch für diesen Übergang seien nur sehr grob angedeutet mögliche Fragestellungen an einem einzigen Beispiel skizziert: Ob eine kaufmännisch ausgebildete Person mit einiger Berufserfahrung einen Kurs zum Bilanzbuchhalter absolvieren sollte oder sich auf den mühsamen Weg zur Steuerberatungsprüfung vorbereitet, ob sie eine der zahlreichen geregelten fachkaufmännischen Weiterbildungen anstrebt, die sich jeweils auf ein Teilgebiet der Betriebswirtschaft spezialisieren, oder doch eher den umfassenderen Abschluss der staatlich geprüften Betriebswirtin – oder ob, auch das kommt an der Dritten Schwelle ja regelmäßig in Betracht, auch noch ein betriebswirtschaftliches oder anderes Studium in Betracht kommt und ob dies an einer Universität, an einer Fachhochschule oder auf dem Wege eines dualen Studiums erfolgen sollte, privat oder staatlich, in Präsenzmodus oder in berufsbegleitendem Fernstudium – dies alles sind Fragen, die den Horizont des Beratungsgegenstandes noch lange nicht völlig ausmessen. Denn dieser enthält dann zusätzlich wieder Fragen der Eignung und Neigung, zur Finanzierung, zur Kompati-

bilität mit den je persönlichen Lebensumständen und nicht zuletzt mit den jeweiligen persönlichen Lebenszielen. Was bringt berufliche Bereicherung (*job enrichment*), was bringt (finanzielle) Aufstiegsmobilität? Berufsberatung fürwahr: Berufsberatung für Erwachsene.

Da dies zurzeit nicht für eine Mehrheit der Beratungsfälle an der Dritten Schwelle garantierbar ist, sei hier auch festgehalten: Solch umfassende, in die persönliche berufliche Lebensgestaltung hineingreifende Beratungsanliegen erfordern – wie alle Berufsberatung – eine wirklich neutralen und von beratungsfremden Anliegen freie Beratung.⁷ Problematisch ist deshalb grundsätzlich, wenn Beratung zur Weiterbildung zu großen Teilen von Trägern der Weiterbildung selbst angeboten wird, weil es hier einen Anreiz gibt, den Horizont der möglichen und für einen Ratsuchenden und seine Bedürfnisse geeigneten Optionen so zu verkürzen, dass Kunden für die eigenen Angebote gewonnen werden. Ebenso problematisch ist es, wie in praktisch allen hier vorgestellten Beratungsanlässen für Erwachsene, wenn nur ein Teil des beruflichen Qualifizierungssystems in den Fokus der Gespräche gerückt wird, wie etwa in der bisherigen Weiterbildungsberatung der öffentlichen Arbeitsverwaltung, die traditionell auf die schnelle Beendigung von Arbeitslosigkeit und erwerbsfreien Zeiten ausgerichtet ist und deshalb Optionen mit längeren Qualifizierungswegen oder insbesondere Studienoptionen nicht thematisiert.

2.4 Beratung an der Vierten Schwelle: berufliche Verwertungsoptionen nach einer Weiterbildung

Der Beratungsanlass an der hier so bezeichneten Vierten Schwelle, also zum Ende einer beruflichen Weiterbildung und damit vor der Entscheidung, wie (konkret in welchen Ausübungsberufen und –tätigkeiten) und wo (bei welchen Arbeitgebern und in welchen Branchen) das nun angereicherte Bildungskapital eingesetzt werden soll, ähnelt sehr stark den Fragestellungen an der Zweiten Schwelle insbesondere von Absolventinnen und Absolventen vollschulischer oder akademischer Wege.⁸ Hier wie da wurde die Weiterbildungsphase nicht im Betrieb eines späteren Nachfragers dieser Qualifikation erworben – entweder in Vollzeit oder berufsbegleitend, dann aber parallel zur Tätigkeit, die durch die Weiterbildung gerade verändert werden soll. Hier wie da liegt es in der eigenen Verantwortung der Bildungsteilnehmer, ihren Übergang in geeignete berufliche Positionen zu gestalten, hier wie in der Situation beim Wechsel zwischen Arbeitgebern und Ausübungsberufen und zu Beginn der Weiterbildungswahl kommen zu den Fragen der Neigung und Eignung vielfältige Fragestellungen der persönlichen Lebensplanung mit in die Entscheidung.⁹



Deshalb ergibt sich auch an dieser Vierten Schwelle typischerweise Beratungsbedarf, dem am besten schon ausreichend vor Ende der Weiterbildungsphase zu entsprechen ist, damit ausreichend Zeit für den Entscheidungsprozess, für das Einholen relevanter Informationen und für die Bewerbung um eine adäquate Stelle verbleibt, um einen reibungslosen Übergang zu organisieren und nicht unerwünschte Zwischenphasen der Erwerbs- und Arbeitslosigkeit entstehen. In der öffentlichen Arbeitsverwaltung wird diese Aufgabe für von ihr geförderten Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflicher

⁷ vgl. dvb 2016

⁸ vgl. Abschnitt 2.1

⁹ vgl. Abschnitte 2.2 und 2.3

Weiterbildung unter dem Begriff des „Absolventen-Managements“ adressiert. Hier war es die Aufgabe der Förderung, strukturelle (also wegen zurzeit nicht marktfähiger Qualifikationen andauernde) Arbeitslosigkeit zu beenden, und hier gehört es zur prioritären Aufgabe, nach Ende der Weiterbildung erneut eintretende Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Erfordernis der Gestaltung eines reibungslosen Übergangs und die Wahl zwischen unterschiedlichen Platzierungsoptionen ergibt sich aber für alle Weiterbildungsabsolventen – unabhängig von der Finanzierung ihrer Weiterbildung und auch unabhängig von den Gründen, wegen derer die Weiterbildung aufgenommen worden war. Ein entsprechendes Beratungsangebot dürfte aber bisher nur selten zu finden sein.

2.5 Beratung zur Inklusion: Berufswahl Erwachsener bei ihrem ersten oder erneuten Eintritt in den Arbeitsmarkt

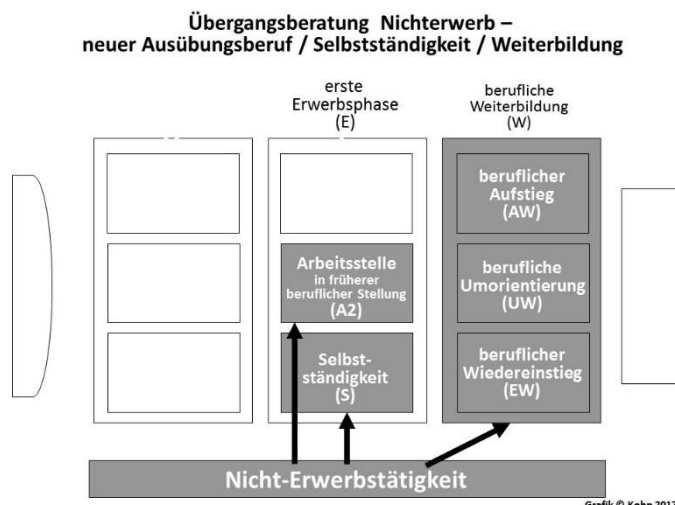
Der Begriff der Inklusion wird häufig für den vollkommenen Einschluss verwendet, den Menschen mit Behinderungen in die für die persönliche Entwicklung, das Selbstwertgefühl und die Wahrnehmung der Selbstwirksamkeit so bedeutenden Bereiche von Bildung und Erwerbsarbeit erfahren sollen. Inzwischen wird er mit seiner über den Begriff der Integration hinausweisenden Bedeutung auch für die Zielstellung völlig übergangslose Teilhabe anderer von Exklusion bedrohter Zielgruppen sozialer Politik an allen wesentlichen gesellschaftlichen Ressourcen genutzt (beispielsweise auch für Menschen mit Migrationshintergrund). In diesem Beitrag zur Berufsberatung für Erwachsene sollen insbesondere Fragestellungen von Ratsuchenden behandelt werden, die wegen in der Regel familiärer Verpflichtungen und Rollenmuster und wegen der noch immer in hohem Maße wirksamen Unvereinbarkeit von Familienarbeit mit Erwerbsarbeit bisher noch nie oder über eine längere Phase ihres Lebens nicht in nennenswertem Umfang oder nicht qualifiziert am Arbeitsmarkt erwerbstätig waren. Obwohl es Schnittflächen zwischen den spezifischen Themen und Bedarfen der erstgenannten Zielgruppen mit den hier zu thematisierenden Ratsuchenden gibt, lässt dieser Beitrag nicht genügend Raum, um die jeweiligen spezifischen Fragestellungen in adäquatem Umfang zu behandeln. Gleichwohl kann es, insbesondere in der Verbindung zwischen kulturell bestimmten Rollenerwartungen, Migrationshintergrund und der Nichtteilnahme an Erwerbstätigkeit systematische sich wechselseitig bedingende Motivlagen und Hindernisse geben. Die spezifischen Herausforderungen für die berufliche Beratung geflüchteter Menschen werden in einem eigenen Beitrag zu diesem Handbuch behandelt (Kohn 2017).

Ebenfalls hier nicht thematisiert werden die Beratungsangebote für arbeitslose Ratsuchende. Zum einen ist der Beratungsbedarf dieser Gruppe weitgehend im Bewusstsein der Öffentlichkeit und wird für Arbeitssuchende mit besonderen Problemlagen durch besonders intensive Beratungskonzepte der öffentlichen Arbeitsverwaltung adressiert.¹⁰ Zum anderen sind Beratungs- und Vermittlungsaufgaben in der öffentlichen Arbeitsverwaltung in jahrzehntelanger Praxis so komplex miteinander verwoben worden, dass die Behandlung einer wirklich interessenneutralen, offenen und alle Optionshorizonte erweiternden Beratung für arbeitslose Ratsuchende einer eigenständigen Analyse bedürfte.

Im folgenden Abschnitt soll also lediglich die Bedarfslage und die Dimensionen einer Berufsberatung für solche, überwiegend weibliche Ratsuchende skizziert werden, die wegen familialer Arbeit entweder noch gar nicht oder über längere Zeit nicht mehr am beruflichen Erwerbsarbeitsmarkt teilgenommen haben. Hier lassen sich grundsätzlich drei unterschiedliche Teilgruppen unterscheiden, die einerseits gemeinsame Themen und Bedarfe in eine Beratung einbringen können, andererseits aber durch spezifische persönliche Konstellationen auch unterschiedlicher Beratungsdienste bedürfen. Zu unterscheiden sind:

¹⁰ im Rechtskreis des SGB III durch das Konzept „Interne, ganzheitliche Integrationsberatung“ (Inga), im Rechtskreis des SGB II durch das beschäftigungsorientierte Fallmanagement

- (1) Frauen¹¹ im jungen Erwachsenenalter, die noch keinen qualifizierten beruflichen Abschluss erreicht haben, in jungen Jahren wegen (häufig alleinstehender) Erziehung ihrer Kinder keine Möglichkeit zu beruflichen Schritten am Ausbildungs- und qualifizierten Arbeitsmarkt haben, in ihrer persönlichen Lebensgestaltung aber durchaus grundsätzlich auf eine eigenständige berufliche Erwerbskarriere orientiert sind,
- (2) Frauen in mittleren Lebensjahren, die eine berufliche Erstausbildung erfolgreich absolviert haben, dann aber wegen Übernahme familialer Arbeit aus dem Erwerbsarbeitsmarkt in einem solchen zeitlichen Umfang ausgeschieden sind, dass ihre ursprüngliche berufliche Qualifikation in ihrer Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt deutlich verblasst ist, die nun aber – ab einem bestimmten Lebensalter der Kinder – eine Rückkehr in die Berufswelt planen und
- (3) Frauen unterschiedlicher Altersgruppen, die kulturell Rollenmustern folgen, nach denen von Frauen eine Erwerbsbeteiligung nicht erwartet oder eine solche negativ sanktioniert wird.



Den Teilgruppen (1) und (3) ist gemeinsam, dass sie über keinen beruflichen Erstabschluss verfügen, aber schon in einem Lebensalter sind, in dem ihnen beim Wunsch des (nachholenden) Erwerbs eines beruflichen Ausbildungsabschlusses der normale Ausbildungsmarkt für Jugendliche verschlossen bleiben dürfte. Deshalb zeigt das nebenstehende Schaubild auch keinen Pfeil nach links zum Block der beruflichen Erstausbildung, obwohl allen hier genannten Teilgruppen gemeinsam ist, dass in ihren Beratungsgesprächen grundsätzlich die gesamte Palette der beruflichen Wege und Orte im Laufe

eines Erwerbslebens zu thematisieren ist. Eine – in der Regel finanziell öffentlich zu fördernde – Erstausbildung findet deshalb für diese Personengruppen typischerweise im formalen System beruflicher Weiterbildung statt.¹²

Ob in Teilgruppe (3) ein originärer Beratungsbedarf besteht, wird in der Regel nur durch aufsuchende Formate zu klären sein, die die besondere (kulturelle) Lebenssituation der potenziellen Ratsuchenden respektiert, würdigt und in der Gestaltung des Beratungsangebots berücksichtigt. Ein grundsätzlicher Beratungsauftrag besteht allerdings. Zum einen ist die Inklusion erwachsener Menschen in Ausbildung und berufliche Erwerbsarbeit Grundlage für die gleichberechtigte Teilhabe an einer ganzen Reihe wesentlicher gesellschaftlicher Ressourcen – und die Voraussetzungen für eine solche gleichberechtigte Teilhabe zu schaffen ist sozialstaatlicher Auftrag, der sich aus der Verfassung ergibt. Zum anderen besteht angesichts der demografisch bedingten starken Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials in den vor uns liegenden Jahren und Jahrzehnten auch ein hohes ökonomisches wie (zur Stabilisierung der Sicherungs-

¹¹ Weil von den hier genannten Verhaltensrollen weit überwiegend Frauen betroffen sind, wird hier auch grundsätzlich der Begriff „Frauen“ verwendet. Dabei soll nicht negiert werden, dass in geringem Ausmaß auch Männer in diesen Lagen leben können.

¹² In der Diktion der Förderinstrumente wird dann „Umschulung“ genannt, was eigentlich eine Erstausbildung zum Ziel hat. Es handelt sich also nicht im Wortsinne um eine „Um-“ Schulung, weil ein erster Abschluss ja noch gar nicht besteht. Eine Umorientierung im beruflichen Lebensverlauf ist allerdings dennoch mit einer solchen Entscheidung verbunden.

systeme) sozialpolitisches Interesse an einer Aktivierung aller beruflichen Erwerbspotenziale in der Bevölkerung.¹³ Hier wird neben einem offenen Diskurs über legitime politische Zielsetzungen in der multi-kulturellen Gesellschaft auch ein hoher Grad an Innovation in der Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung vonnöten sein.

Für möglicherweise alle drei Teilgruppen, ganz besonders aber für die Teilgruppen (1) und (2) werden Fragen der Vereinbarkeit von familialer und Erwerbsarbeit im Zentrum der Beratungsthemen stehen. Teilzeitarangements, Finanzierungsfragen sowie die Schaffung und Nutzung unterstützender Dienste gehören zu den Teilaspekten dieser Thematik – für die eigene Lebensgestaltung, für die Bewältigung beruflicher Bildungsphasen, aber auch für die dann folgende Inklusion in dauerhafte Erwerbsarbeit.

Auch wenn die Teilgruppe (2) bereits erfolgreiche Wege beruflicher Bildung und Erwerbsarbeit absolviert haben mag, so ist gewiss allen Teilgruppen gemeinsam, dass eine starke Verunsicherung über die eigenen Bildungs- und erwerbspotenziale zu adressieren ist. Was kann ich in meinem Alter beruflich noch erreichen? Ist der Anschluss an die kontinuierlich Berufstätigen überhaupt zu schaffen? Wie kann ich eine solch deutlich neue Orientierung in meine bisherige Lebensgestaltung integrieren? Diese und andere Fragen erfordern von Beraterinnen und Beratern dieser Zielgruppen erhöhte Fähigkeit zur Empathie, erhöhte Sensibilität für spezifische Probleme und Blockaden, Kreativität für das Aufzeigen möglicher Lösungsansätze und nicht zuletzt ausgeprägte Kompetenz zur Ermutigung und Bestärkung.¹⁴

3. Die Einheit der sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung der Berufsberatung für Erwachsene

In den politischen öffentlichen Diskursen, aber auch im wissenschaftlichen Diskurs der Bundesrepublik wird häufig ein grundsätzlicher Gegensatz zwischen sozialen und wirtschaftlichen Interessen postuliert. Auch wenn in manchen Fragen objektive Interessengegensätze auszumachen sind, so wird in der Realität allgemeiner Wohlfahrt in Deutschland aber auch erkennbar, wie weise und langichtig die Gestaltung der speziellen Wirtschaftsordnung war, die wir Soziale Marktwirtschaft nennen und deren Grundelemente in der Verfassung festgelegt wurden. Waren in den zurückliegenden Jahrzehnten durch starke Unterbeschäftigung auch deutliche Interessenkonflikte angelegt¹⁵, so wird mit Blick auf die vor uns liegenden Jahrzehnte deutlicher demografischer Schrumpfung bei gleichzeitig hoher Außen- und Binnennachfrage nach deutschen Gütern und Dienstleistungen ein deutlicher Gleichklang sozialer und ökonomischer politischer Zielstellungen offenbar.

Auch nach der ausnahms hohen Zuwanderung geflüchteter Menschen in den Jahren 2015/2016 bleibt festzuhalten: in der Summe und im jährlichen Durchschnitt erhält Deutschland keine Zuwanderung, die ausreichen würde, die absehbare Fach- und Arbeitskräftenachfrage der Volkswirtschaft zu befriedigen. Dass eine wie scharf oder weich auch immer markierte Obergrenze der Zuwanderung auf 200.000 Personen jährlich nicht ausreicht, weil die Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials auf dem aktuellen Niveau eine Zuwanderung von 500.000 Personen pro Jahr erfordern würde, kann im Rahmen dieses Beitrags nicht adäquat diskutiert werden.¹⁶ Deutlich wird aber, dass sowohl aus sozialen Teilhabemotiven, wie aus Gründen der Fachkraftgewinnung für eine starke Volkswirtschaft einschließlich ihrer sozialen

¹³ Zum Gleichklang sozialen und ökonomischen Auftrags zur Berufsberatung für Erwachsene gleich mehr in Abschnitt 3.

¹⁴ siehe dazu auch Abschnitt 3.2

¹⁵ Die Ursachen der hohen Unterbeschäftigung wurden aber weitgehend falsch gesehen. Vergleiche hierzu die einleitenden Passagen bei Kohn 2017 in diesem Handbuch.

¹⁶ vgl. hierzu Fuchs u.a. 2017

Sicherungssysteme alles getan werden muss, um Menschen, die in Deutschland leben, für eine Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt zu gewinnen und dabei ihre Qualifizierungspotenziale voll auszuschöpfen.

3.1 Aufsuchen und gewinnen: Leitkultur der Potenzialentwicklung

Deutschland braucht deshalb unabhängig von allen anderen kulturellen Diskursen eine Leitkultur, die darauf setzt, möglichst viele Menschen für die Ausschöpfung ihrer Bildungspotenziale zu gewinnen, mit denen sie sowohl ihre persönlichen Lebensziele, aber auch ihre gesellschaftliche und wirtschaftliche Teilhabe nach all ihren Möglichkeiten verfolgen können. Niemand soll unter seinen Möglichkeiten bleiben (müssen). Das könnte zum allgemein geteilten Leitsatz werden. Eine wirklich für alle Optionen geöffnete, sich in unterschiedliche Lebenslagen glaubhaft einfühlende und auf hohem fachlichen Niveau angebotene Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung auch für alle erwachsenen Ratsuchenden kann und sollte bei der Verfolgung dieses Leitzieles eine wesentliche Rolle spielen. Einige ihrer potenziellen Ratsuchenden wird sie hierfür aktiv aufsuchen müssen, denn bisher gelangt eine effektive Berufsberatung für Erwachsene nicht zu allen, die ihrer bedürfen – und gerade jene, die einen besonderen Fortschritt für ihre Lebensgestaltung erreichen könnten, sind häufig von den bisherigen institutionalisierten Angeboten am stärksten ausgeschlossen. Neue Formen der Ansprache und in der Gestaltung der Beratungsangebote werden hier vonnöten sein, eine aktive Beteiligung von Beratungsfachkräften und von Beratern der Berater, die selbst aus den Zielgruppen kommen, kann diesen Innovationsprozess deutlich beschleunigen und effektiver gestalten helfen.

3.2 Bestärken statt bedrohen: Verzicht auf „Schwarze Beratung“

Eine solche Gewinnung von Menschen, eine solche auf die Entwicklung aller Potenziale von Menschen gerichtete Beratung braucht auch deutliche Signale der Zuwendung – und sie braucht insbesondere den Abbau von mannigfaltigen Drohkulissen, die in der Vergangenheit aufgebaut wurden – von allen Seiten des politischen und wissenschaftlichen Spektrums. Vergangenheit müssen dabei zahlreiche gängige Lösungen sein: der Abgesang auf die Arbeitsgesellschaft in Deutschland, die Klage über die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland in der globalisierten Wirtschaft, die Konstruktion eines Grundwiderspruchs zwischen sozialen und wirtschaftlichen Zielstellungen, die Idee der grundsätzlichen Unvereinbarkeit unterschiedlicher Kulturen, die Idee von der grundsätzlichen Arbeitsscheu arbeitsloser Menschen.

Alle diese Lösungen sind empirisch leicht widerlegbar. Sie dienen und dienen aber der Einschüchterung von Menschen.

In der Erziehungswissenschaft gibt es den Begriff von der „Schwarzen Pädagogik“. Er bezeichnet ein erzieherisches Verhalten, das mit Angst agiert, das Bedrohungen aufbaut, das mit Strafe droht und Strafe tatsächlich exekutiert. In den Jahren der unbegründbaren apokalyptischen Drohkulissen in Wirtschaft und Arbeitsmarkt ist im Umfeld einer inzwischen sehr viel liberaleren Erziehung mitunter auch eine „Schwarze Beratung“ entstanden. Lehrer, die Hauptschülern den Antrag auf Grundsicherung beibringen und ihnen dabei vermitteln, dass es für sie keinerlei Aussicht auf Eigenerwerb gebe, Berater, die die Formel von der angeblich rasant steigenden „Halbwertszeit des Wissens“ verbreiten und damit einen ungeheuren Druck an Menschen weitergeben, die sich positive Bildungs-Ziele setzen wollen, eine sozialstaatliche Konstruktion für die Arbeitsverwaltung, die trotz des Wissens um die Deprivation arbeitsloser Menschen die Bedingtheit unterstützender Leistungen in den Vordergrund stellt und somit Beratung an die Grenze ihrer

Stets habe ich so geredet, dass Mut zum Handeln und nicht Verzagtheit die Folge sein sollte.

Carl Friedrich von Weizsäcker

Funktionalität führt. All dies muss ein Ende haben, wenn Menschen gewonnen werden sollen – für Bildungsinvestitionen und für Erwerbsbeteiligung, für den Erhalt beruflicher Neugier und die berufliche Weiterentwicklung, für den Glauben an und für das Vertrauen in ihre eigenen Potenziale.

Ansätze für eine solche gebotene Kehrtwende gibt es ausreichend: der Ansatz des „Empowerments“ in der beruflichen Beratung, der erfolgreiche Ausbau von Strukturen zur Gleichstellung, die Einführung ganzheitlicher Beratungskonzepte in der öffentlichen Arbeitsverwaltung. Es gilt, diese Ansätze zu stärken (auch durch ein verändertes, auf Beratungsqualität gerichtetes Controlling) und die Angebote einer umfassenden Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung systematisch für alle Ratsuchendengruppen im Erwachsenenalter auszubauen – unabhängig von ihrem Erwerbsstatus, unabhängig von einem vorliegenden Vermittlungsauftrag, unabhängig von ihrem Anspruch auf finanzielle Leistungen zum Lebensunterhalt und unabhängig von beratungsfremden Interessen.

Weiterführende Literatur

BA 2017

Bundesagentur für Arbeit: Erste Arbeitsagentur führt Lebensbegleitende Berufsberatung ein. Projektstart: Lebensbegleitende Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA). Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit vom 2. März 2017

dvb 2016

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V. (Hrsg.): Professionelle Bildungs- und Berufsberatung – Positionen des dvb –. Verabschiedet in der dvb-Mitgliederversammlung am 23.04.2016

Europäischer Rat 2004

Rat der Europäischen Union: Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. Brüssel 2004

Europäischer Rat 2008

Rat der Europäischen Union: Entwurf einer Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. Brüssel 2004.

Fuchs u.a. 2017

Johann Fuchs, Doris Söhnlein und Brigitte Weber: Projektion des Erwerbsspersonenzpotenzials bis 2060. Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung. Nürnberg, IAB-Kurzbericht 6/2017.

Kohn 2011

Karl-Heinz P. Kohn: Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – spezifische Themen, spezifische Bedarfe. Ergebnisse einer Delphi-Breitband-Erhebung, Berlin 2011

Kohn 2014a

Karl-Heinz P. Kohn: Berufsberatung als öffentliche beschäftigungsorientierte Beratung – Gesetzlicher Auftrag, notwendige Expertise, ökonomische Bedeutung. In: Carsten Kreklau / Josef Siegers (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Aktualisierungslieferung Nr. 247, Januar 2014, Beitrag 2604

Kohn 2014b

Karl-Heinz P. Kohn: Kommentierung zu § 29 SGB III: Beratungsangebot. In: Friedrich Ambs u.a.: Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsrecht (GK - SGB III), Neuwied: Wolters Kluwer Verlag, Loseblattwerk Luchterhand, 194. Lieferung Mai 2014

Kohn 2014c

Karl-Heinz P. Kohn: Kommentierung zu § 30 SGB III: Berufsberatung. In: Friedrich Ambs u.a.: Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsrecht (GK - SGB III), Neuwied: Wolters Kluwer Verlag, Loseblattwerk Luchterhand, 194. Lieferung Mai 2014

Kohn 2017

Karl-Heinz P. Kohn: Spezifische Berufsberatung für geflüchtete Menschen - Schlüssel zur Nutzung eines bedeutenden Fachkräftepotenzials. In: Carsten Kreklau / Josef Siegers (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung, Köln, Loseblattwerke Deutscher Wirtschaftsdienst, Beitrag 3313, Aktualisierungslieferung Nr. 285, März 2017

Niedlich u.a. 2007

Florian Niedlich, Friedemann Christ, Immo Korte, Ulf Berlinger und Patrizia Aurich: Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht. Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegeben im Mai 2007, Berlin 2007 („Rambøll-Studie“)

OECD 2002

OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland. Länderbericht, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Nr. 38 vom 18. September 2002, S. 2679-2698