



Leseprobe aus Chyle, Dittrich, Muche, Schröder und Wlassow, Übergänge in
Arbeit gestalten, ISBN 978-3-7799-3893-4

© 2020 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?
isbn=978-3-7799-3893-4](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3893-4)

1 Beratungsdienstleistungen im Übergang in Arbeit unter der Perspektive des „Transition Processing“

Heike Chyle, Christiane Dittrich, Claudia Muche,
Christian Schröder, Nina Wlassow

Das Feld der personenbezogenen Dienstleistungen zur Begleitung und Beratung von Übergängen in Arbeit steht gegenwärtig im Fokus der erziehungswissenschaftlichen und bildungspolitischen Aufmerksamkeit. Hintergrund dieser Entwicklung sind Analysen der Lebenslauf-, Bildungs- und Arbeitsmarktforschung, die seit den 1980er Jahren nicht mehr von einer Linearität von Bildungs-, Erwerbs- und Lebensverläufen ausgehen und stattdessen eine Zunahme, Ausdehnung und Verdichtung der Übergänge zwischen Lebensphasen bzw. Berufs- und Statuspositionen konstatieren (vgl. Blossfeld et al. 2005; Heinz 1991, 2000; Heinz et al. 2000; Mayer 2001; Stauber et al. 2007; Walther 2008; Helsper 2013). Übergänge in Arbeit, also sowohl Übergänge vom Bildungs- ins Erwerbssystem als auch innerhalb des Erwerbssystems, sind dabei mittlerweile vor allem durch pädagogische Zugänge charakterisiert. Das zunehmend verwendete Konzept der „Übergangsberatung“ signalisiert dabei, dass Beratung für die Bearbeitung der gesellschaftlich relevanten Übergänge einen zentralen Handlungsmodus darstellt (vgl. Böhringer/Karl 2013; Truschkat/Stauber 2013; Walther/Weinhardt 2013; Schlüter 2014; Weinhardt 2014; Walther 2016).

Entsprechend der Heterogenität des Feldes wird der Begriff Beratung allerdings nicht einheitlich genutzt bzw. in Deutschland mit dem Begriff der „3B-Beratung“ einerseits weit gefasst, andererseits begrenzt auf Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (vgl. Schober 2013, S. 19). Auch auf europäischer Ebene ist der Begriff der Beratung nicht einheitlich definiert (vgl. Christ/Niedlich 2008, S. 6; vgl. dazu auch Sultana 2004, S. 31-32). Auf internationaler Ebene wird das Verständnis von Beratungsdienstleistungen wie folgt definiert: „services intended to assist people, of any age and at any point throughout their lives to make education, training and occupational choices and to manage their careers“ (OECD 2004, S. 19). Deutlich wird in dieser Definition erstens, dass Beratung keinerlei Zielgruppenspezifität aufweist, sondern jede*n Einzelne*n adressiert. Zweitens zeigt sich, dass der Beratungsbegriff in Bezug auf den Arbeitsmarkt alle Dienstleistungen umfasst, die Personen oder Gruppen befähigen, Entscheidungen in Bezug auf ihre Bildungs-, Ausbildungs- und Berufs-

laufbahn zu treffen und ihren „Lebensweg effektiv steuern zu können“ (Christ/Niedlich 2008, S. 6). Beratung wird in diesem Zusammenhang als pädagogische Aktivität verstanden, die auf den Erwerb von Kompetenzen abzielt, um Karriereziele zu verwirklichen. Die OECD-Definition von Beratung steht sinnbildlich für die Relevanz, die Beratung in der sogenannten Wissensgesellschaft diskursiv zugeschrieben wird (vgl. Schröder/Karl 2017). In der Erziehungswissenschaft wird in diesem Zusammenhang zunächst grundsätzlich resümiert, dass der Diskurs um die sogenannte Wissensgesellschaft (vgl. Höhne 2003; Müller/Stravoravdis 2007) auch pädagogische Erwartungen formuliert, individuelle Kompetenzen weiterzuentwickeln und für eine erfolgreiche Gestaltung von Übergängen Sorge zu tragen (vgl. Burghardt/Enggruber 2005; Stauber et al. 2007). Beratung avanciert so zu einer pädagogischen Antwort auf vielfältige Problemstellungen, bedingt durch sowohl tiefgreifende Veränderungen am Arbeitsmarkt und wachsende Anforderungen des Um- und Weiterlernens im Zuge neuer Informations- und Kommunikationstechnologien als auch einen anhaltenden gesellschaftlichen Wandel, unter anderem durch Demografie und Migration.

Blickt man auf den Beratungsmarkt der 3B-Beratung innerhalb Deutschlands, so finden sich hier verschiedenartige Möglichkeiten, den oben formulierten Erwartungen zu begegnen. Mit der Auflösung des Beratungsmonopols der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahr 1998 sowie der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland hat sich eine heterogene Beratungslandschaft entwickelt. Zunehmend haben sich neben den staatlichen (z. B. BA, Hochschulen) und gemeinnützigen (z. B. Einrichtungen der freien Wohlfahrtsverbände) auch private Anbietende (z. B. Coachinganbieter) am Markt positioniert (vgl. Jenschke et al. 2014, S. 11; Niedlich et al. 2007, S. 87-89). Neben der BA werden über verschiedene Bundesministerien unzählige Einzelprogramme und Initiativen finanziert (vgl. Schober 2006, S. 7). Insbesondere die Beratungssituation am Übergang von der Schule in das Erwerbssystem scheint unübersichtlich (vgl. Oehme 2013, S. 791). Beratungsangebote weisen durch den Föderalismus einerseits einen regionalen Bezug auf und sind andererseits von der jeweiligen Förderpolitik und Institutionenstruktur der einzelnen Bundesländer abhängig. Dies führt nicht selten zu einer befristeten Finanzierung ohne Möglichkeiten einer langfristigen Planung, Qualitätsentwicklung und Professionalisierung (vgl. Ewers 2014, S. 1ff.). Eine Annäherung an marktwirtschaftliche Mechanismen stellt die Vergabe von Bildungsgutscheinen durch die BA und Jobcenter dar: Angebote, die traditionell von öffentlichen Einrichtungen vorgehalten wurden, werden an externe Anbietende abgegeben. Die Nutzer*innen (z. B. ALG II-Bezieher*innen) sind aufgefordert, sich selbst ein passendes Angebot zu suchen (vgl. Niedlich et al. 2007, S. 77). Damit können gemeinnützige oder private Anbietende der 3B-Beratung öffentlich finanziert werden, sofern sie dafür entsprechend zertifiziert sind. Viele der privaten Anbietenden dagegen

spezialisieren sich auf Angebote wie Laufbahnberatung oder berufliches Coaching. Private Investitionen in 3B-Beratung sind jedoch vergleichsweise gering (vgl. ebd., S. 76). Die daraus resultierende Heterogenität und die Ausdifferenzierung von Beratungsdienstleistungen am Übergang in Arbeit generieren zugleich einen zunehmenden Bedarf nach einer politischen Gesamtstrategie zur Vernetzung und Koordination (vgl. ebd., S. 87ff.), die allerdings in Deutschland weder bundesweit noch regional ausreichend existiert (vgl. Schober 2006, S. 7). Eine große Angebotslücke besteht außerdem im Bereich der trägerunabhängigen und kostenlosen Beratungsangebote für erwerbstätige Menschen, die sich im Verlauf ihrer beruflichen Biografie umorientieren wollen (vgl. ebd.).

Für das Handlungsfeld der Beratung in Luxemburg zeigt sich mit der Zielgruppe der Early School Leavers die Initiative „Jugendgarantie“ (Amtsblatt der Europäischen Union 2013) des Europäischen Rates als relevant. Die EU bezieht sich mit der von ihr empfohlenen Jugendgarantie u. a. darauf, dass zum damaligen Zeitpunkt 30,1 % der Arbeitslosen unter 25 Jahren bereits länger als 12 Monate arbeitslos waren, zum Teil nicht mehr aktiv nach einer Arbeitsstelle gesucht und damit tendenziell keine Unterstützung zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erhalten haben. Mit der Jugendgarantie wird das Ziel verfolgt, dass Jugendliche innerhalb von vier Monaten nach dem Verlassen der Schule oder nach dem Verlust eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes wieder in einer „hochwertigen“ Ausbildung oder Arbeitsstelle integriert sind (vgl. Amtsblatt der Europäische Union 2013, S. 1). Entsprechend dazu sind in Luxemburg die staatlich organisierten Beratungsangebote zur beruflichen Orientierung im „Maison de l'orientation“ unter einem Dach gebündelt¹.

Im Feld der personenbezogenen Dienstleistungen zur Begleitung und Beratung von Übergängen in Arbeit lassen sich also zwei Forschungs- und Politikfelder unterscheiden, die sich einerseits auf Übergänge vom Bildungs- ins Erwerbssystem von Jugendlichen und jungen Erwachsenen und andererseits auf die Übergänge innerhalb des Erwerbssystems von Erwachsenen beziehen und relativ unverbunden nebeneinander bestehen. Entsprechend dieser beiden Felder erfolgte die wissenschaftliche Auseinandersetzung bislang in erster Linie in Bezug auf einzelne Angebote und Maßnahmen (vgl. Thielen 2011) und entlang der Differenzierung nach Lebensalter und Lebenslage der Adressat*innen (vgl. etwa Gieseke/Nittel 2016).

In der vorliegenden Forschungsarbeit wurde hingegen eine systematisch vergleichende Perspektive auf unterschiedliche Felder der personenbezogenen Dienstleistungen zur Begleitung und Beratung von Übergängen in Arbeit eingenommen. In einer erziehungswissenschaftlichen Perspektive interessiert uns,

1 Vgl.: <http://adem.public.lu/de/demandeurs-demploi/definir-son-projet-professionnel/sorienter/maison-de-lorientation/index.html> (Stand: 30.01.2019)

wie durch personenbezogene Dienstleistungen zur Begleitung und Beratung von Übergängen in Arbeit die o. g. gesellschaftlichen Herausforderungen bearbeitet und sozial prozessiert werden.

Zu dieser Fragestellung haben wir im Forschungsprojekt² „Transition Processing – Pädagogische Rationalitäten in personenbezogenen Dienstleistungen zur Beratung und Begleitung am Übergang in Arbeit“ gemeinsam nach Antworten gesucht. Im Projekt bildeten personenbezogene Beratungsdienste am Übergang in Arbeit unseren empirischen Gegenstand. Diese personenbezogenen Beratungsdienste stellen eine organisationale Rahmung der pädagogischen Begleitung von Übergängen in Arbeit dar, durch die auf die Problematisierung der gesellschaftlichen Regulierung der Übergänge in Arbeit reagiert wird. Bisherige Forschung zur organisationalen Rahmung von Übergängen richtete sich dabei vorwiegend auf formalisierte Übergänge, die durch einschlägige gesellschaftliche Institutionen wie Schule, Hochschule und Unternehmen (vgl. u. a. Friebertshäuser 2009, 2001, 1992; Truschkat 2008; Alheit 2005; Hartmann 2002) strukturiert sind und weist oftmals eine deskriptive, strategische und/oder evaluativ-wirkungsorientierte Ausrichtung auf (vgl. Brandel et al. 2010; Bernhard et al. 2009; Loebe/Severing 2008; Schiersmann 2008; Sickendiek et al. 2007; Schiersmann/Remmele 2002).

Unsere Frage danach, wie in personenbezogenen Dienstleistungen Übergänge in Arbeit prozessiert werden, legt jedoch einen theoretisch-analytischen Zugang der erziehungswissenschaftlichen Übergangsforschung nahe, der eine prozessuale Perspektive auf die organisationale Rahmung von Übergängen in Arbeit einnimmt. Wir schließen damit an prozessorientierte erziehungswissenschaftliche Forschungen zu Übergängen im Lebenslauf an (vgl. u. a. Böhringer/Karl 2013; Böhringer et al. 2012; Köngeter/Schröder/Zeller 2012; Helsper et al. 2012; Helsper et al. 2010; Friebertshäuser 2009; Truschkat 2008; Oehme 2007; Stauber/Walther/Pohl 2007; zur theoretischen Rahmung einer prozessorientierten Übergangsforschung vgl. Glaser/Strauss 1971). Die prozessuale Perspektive trägt dem Umstand Rechnung, dass Statuspassagen und somit Übergänge reversibel und fragmentiert sein können, dass sie unterschiedliche Grade an Gestaltbarkeit aufweisen sowie gewollt oder ungewollt, geplant oder

2 Das Forschungsprojekt wurde in folgender Kooperation zwischen den Universitäten Flensburg (Prof. Dr. Ilona Ebberts; Heike Chyle; EB 531/1-1), Tübingen (Prof. Dr. Barbara Stauber; Nina Wlassow; STA 538/5-1), Hildesheim (Prof. Dr. Inga Truschkat; Prof. Dr. Wolfgang Schröder; Dr. Claudia Muche; TR 1174/1-1; SCHR 734/10-1), Frankfurt/Main (Prof. Dr. Andreas Walther; Christiane Dittrich; WA 2290/3-1) und Luxemburg (Prof. Dr. Ute Karl; Dr. Christian Schröder) durchgeführt. Der luxemburgische Anteil wurde vom luxemburgischen Fonds National de la Recherche unter der Fördernummer INTER/DFG/14/8888406/TransPro/Karl/Schroeder und die deutschen Partner wurden von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Fördernummer siehe oben) unterstützt. Laufzeit: 01.01.2015- 31.05.2018.

nicht geplant stattfinden können (vgl. Glaser/Strauss 1971). Die Gestaltung, Nutzung und Rahmung der jeweiligen Beratungsdienste am Übergang in Arbeit erfolgen durch die handelnde (und sozial auszuhandelnde) Bezugnahme auf sozial geteiltes Wissen. Der Ausbau der personenbezogenen Dienstleistungen zur Begleitung und Beratung verweist somit zugleich darauf, dass Übergänge in Arbeit keine automatisierten Wechsel von einer Organisation in eine andere darstellen, sondern dass diese Übergänge sozial prozessiert, d. h. durch das (gemeinsame) Handeln von Menschen, deren Deutungen, Referenzsetzungen und Bezugnahmen auf gesellschaftliche Wissensbestände sozial gestaltet werden (vgl. Berger/Luckmann 1972).

Insgesamt werden mit den Ergebnissen aus Transition Processing grundlagentheoretische Einsichten in die soziale und gesellschaftliche Regulation von Erwerbsverläufen in modernen Gesellschaften und hierbei insbesondere Einsichten in die Funktionsweisen, Wissensformen und Praktiken ausgewählter Handlungsfelder der personenbezogenen Dienstleistungen zur Beratung und Begleitung am Übergang in Arbeit gewonnen.

„Übergänge in Arbeit gestalten – Beratungsdienstleistungen im Vergleich“ versammelt die zentralen Ergebnisse des Forschungsprojektes Transition Processing. Zu Beginn wird die theoretische Rahmung in Verbindung mit der Fragestellung des Projektes vorgestellt (Kapitel 2) sowie im nächsten Schritt die multiperspektivische Anlage des Projektes skizziert (Kapitel 3). Teil A widmet sich dann der Feldanalyse: In deren Rahmen (Kapitel 4) erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Feld der personenbezogenen Dienstleistungen zur Begleitung und Beratung von Übergängen in Arbeit auf sekundär-, diskurs- und marktanalytischer Ebene (Kapitel 4, 5 & 6). Teil B widmet sich den empirischen Fallanalysen: In Kapitel 7 werden die methodischen Zugänge expliziert, woran sich die Fallanalysen der Handlungsfelder Berufsberatung (Kapitel 8), Berufsorientierung (Kapitel 9), Early School Leavers (Kapitel 10), Transfergesellschaft (Kapitel 11) und Coaching (Kapitel 12) anschließen. Hierbei werden die Einsichten der methodischen Zugänge der teilnehmenden Beobachtung, der Gesprächsanalyse, der Expert*inneninterviews sowie der biografischen Interviews mit Ratsuchenden jeweils fallspezifisch herausgearbeitet. In der abschließenden fallvergleichenden Zusammenführung in Teil C werden sowohl die Feld- als auch die Fallanalyse über alle Handlungsfelder hinweg betrachtet (Kapitel 13).

An dieser Stelle wollen wir unseren Dank an die Berater*innen aussprechen, die uns vielfältige Einblicke in ihre Arbeitsfelder gewährt und uns ihre Zeit zur Verfügung gestellt haben. Ganz besonders danken wir den Ratsuchenden, die uns den Zugang zu ihren vertraulichen Beratungs- und Coachinggesprächen gegeben und ihre Zeit für die biografischen Interviews zur Verfügung gestellt haben.