

12.10.2018 |

# nfb-Workshoptag „Über den Tellerrand“

Weiterbildungsberatung:  
Wissenschaftliche Modelle und Formate in der Praxis

Regionaldirektion Sachsen Anhalt Thüringen

---

**Workshop „Weiterbildungsberatung in der Bundesagentur für Arbeit“**

---



## 1. Die berufliche Beratung innerhalb der Arbeitsverwaltung in Deutschland - zeitlicher Abriss von den Anfängen bis heute:

22. Juli 1922	Verabschiedung des Arbeitsnachweisgesetzes (ANG) im Reichstag: Erstmalig organisatorische Verbindung von Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung mit den Arbeitsnachweisämtern.
12. Mai 1923	Erlass von allgemeinen Grundsätzen für die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung durch die Reichsarbeitsverwaltung: 1. Orientierung an Eignung und Neigung der Ratsuchenden. 2. Unparteilichkeit in der Beratung und Vermittlung. 3. Berücksichtigung der allgemeinen Lage auf dem Arbeitsmarkt.
1. Oktober 1927	Inkrafttreten des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG): Der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung wurden Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung als gleichberechtigte Pflichtaufgaben übertragen, bei gleichzeitiger Untersagung der Berufsberatung für Wohlfahrtsverbände und kommerzielle Einrichtungen. - Entwicklung berufskundlicher Materialien und technischer Hilfsmittel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Handbuch der Berufe“ (Teil 1 → Volks-, Mittel- oder höhere Schulbildung erfordernden Berufe / Teil 2 → akademische Berufe und ihre Voraussetzungen)</li> <li>• 20 Hefte der Reihe „Berufskundliche Schriften“ mit wichtigen Informationen über die Berufe, ihre spezifischen Anforderungen, die Ausbildungsinhalte sowie die Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsmarktperspektiven.</li> </ul> - Entwicklung von psychologischen Eignungsuntersuchungen, mit deren Hilfe „die körperliche und geistige Eignung“ sowie die Neigung der Ratsuchenden festgestellt werden sollte.
5. November 1935	„Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung“: - Übertragung des Beratungs- und Vermittlungsmonopols, an die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung. - Gemäß Anordnung über „die Meldung Schulentlassener“ sowie „die Änderung der Anordnung zur Verteilung von Arbeitskräften“ ging die Lehrstellenvermittlung nunmehr vollständig auf die Berufsberatung über. - Beschränkung der individuellen Freiheit der Berufswahl durch Berufsnachwuchslenkung.
23. Mai 1949	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland: In Artikel 12 wird die Freiheit bei der Wahl des Berufs und der Ausbildungsstätte sowie Freiheit in der Berufsausübung und bei der Wahl des Arbeitsplatzes garantiert.
1952	Gründung der „Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung“ Berufsberatung, Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung wurden gleichberechtigt auf eine Stufe gestellt.
01. Juli 1969	Inkrafttreten des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufwertung der Berufsaufklärung (seit 1977 Berufsorientierung) und Erhebung in den Rang einer eigenständigen Fachaufgabe.</li> <li>- Zusammenarbeit mit den „Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung“ → Abschluss von Kooperationsabkommen <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit der Kultusministerkonferenz (Februar 1971);</li> <li>• mit den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern am (12. November 1973);</li> <li>• mit den Hochschulen (11. Dezember 1973).</li> </ul> </li> </ul>

1975 ff.	<p>Erneuerung der „Dokumentationsstellen“ für berufskundliche Schriften:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Blätter zur Berufskunde“</li> <li>- „Informationen für die Beratung und Vermittlung“ (IBV)</li> <li>- Entwicklung berufskundlicher Schriften für die Sekundarstufen I und II („Regionalschriften“)</li> <li>- „Beruf aktuell“ &amp; „Studien- und Berufswahl“</li> <li>- Gesprächsleitfaden für die Arbeitsvermittlung KOLA – Kontaktaufnahme. Orientierung. Lösungen. Abschluss. (Nürnberg 2002)</li> <li>- Gesprächsleitfaden für Gespräche mit Arbeitgebern KABA – Kontakt. Analyse. Beratung. Abschluss.</li> <li>- Grundwerk beruflicher Beratung RAT – Richtig beraten, Anregungen, Techniken. (Nürnberg 2002)</li> <li>- Sammlung wissenschaftlicher Informationsquellen zur Berufsberatung</li> </ul>
1979	Einführung der Berufsinformationszentren
01. Januar 1998	<p>Inkrafttreten des SGB III:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neue, umfassende Definition des Aufgabenfeldes „Beratung“, wonach die Berufsberatung die Erteilung von Auskunft und Rat <ul style="list-style-type: none"> <li>• zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel,</li> <li>• zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe,</li> <li>• zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung,</li> <li>• zur Ausbildungs- und Arbeitsstellensuche,</li> <li>• zu Leistungen der Arbeitsförderung und</li> <li>• zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung, soweit sie für die Berufswahl und die berufliche Bildung von Bedeutung sind,</li> </ul> </li> <li>- umfasst.</li> <li>- Aufhebung des Beratungsmonopols der Bundesagentur für Arbeit für die Berufsberatung → Öffnung der Berufsberatung für private Anbieter und Verteilung der Berufsberatung auf eine breitere Basis</li> <li>- Einbeziehung von Kammern, Verbänden und Arbeitsmarktakteuren in die berufliche Beratung.</li> </ul>
2007 - 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Stellenwert der Beratung in der Bundesagentur für Arbeit nahm sukzessive wieder zu.</li> <li>- Die Bedeutung der Beratung wurde nicht nur für die Berufsorientierung wiederentdeckt, sondern auch für den Bereich der Vermittlung von Arbeitnehmern und für die vertriebsorientierte Beratung von Arbeitgebern.</li> </ul> <p><b>Fazit:</b> → Entwicklung einer Beratungskonzeption</p>
2010 - 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einführung der Beratungskonzeption (BeKo) in den Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfangreiche Schulung der Mitarbeiter/-innen,</li> <li>• Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema Beratung einschließlich Vorteilsübersetzung und</li> <li>• Kontinuierliche Nachhaltung der Schulungsergebnisse.</li> </ul> </li> </ul>
8.12.2014 – 2016	<p>Zustimmung des Verwaltungsrates zum Pilotierungskonzept Weiterbildungsberatung. → Die BA erweitert ihr Dienstleistungsangebot vor dem Hintergrund lebenslangen Lernens und der zunehmenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pilotierung der Weiterbildungsberatung für folgenden Zielgruppen zwecks Gewinnung vertiefter Erkenntnisse: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ältere arbeitslose und arbeitssuchende Akademikerinnen und Akademiker,</li> <li>• Personen aus der Stillen Reserve,</li> <li>• Spätstarter/Spätstarterinnen und</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratsuchende in der sogenannten zweiten Bildungsphase.</li> <li>- Pilotierung in drei RD-Bezirken in spezialisierten Verbundteams. Je Regionaldirektion gab es ein bis zwei Stützpunkte. Diese Stützpunkte betreuen jeweils einen Verbund aus drei bis vier Agenturen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niedersachsen-Bremen: Koordinierungsmodell und Integrationsmodell (→ Stille Reserve und ältere arbeitslose Akademiker/innen)</li> <li>• Sachsen-Anhalt-Thüringen: Agenturübergreifendes Team (→ Spätstarter und Ratsuchende in der Zweiten Bildungsphase)</li> <li>• Baden-Württemberg: Koordinierungsmodell (→ Spätstarter und Ratsuchende in der Zweiten Bildungsphase)</li> </ul> </li> <li>- Begleitforschung und Evaluation der Pilotierungsergebnisse durch das IAB.</li> </ul>
2016 - derzeit	Erfolgreiche Fortsetzung der Weiterbildungsberatung an den Pilotierungsstandorten im Status Quo.
01.03.2017	<p>Beginn der Pilotierung der <b>Lebensbegleitenden Berufsberatung</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufliche Orientierung und Bildung lebenslang <ul style="list-style-type: none"> <li>• Präventiv - Vorausschauende Planung wird immer wichtiger</li> <li>• Vielfältig - Breites Spektrum der Beratungsanliegen</li> <li>• Klarer Wunsch der Kunden nach individueller Beratung in hoher Qualität</li> <li>• Niedrigschwelliger Zugang</li> </ul> </li> <li>- Leitlinien und Ziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung Beratungsort Schule - Frühzeitigere Orientierung (ab Vorabgangsklasse), Ausbau Angebot für Sek II und berufliche Schulen, stärkere Präsenz an Schulen.</li> <li>• Erweiterung des Beratungsangebots für Erwachsene, insbesondere Beschäftigte - Berufswegplanung zur Neu- und Umorientierung unter den Bedingungen von Arbeiten 4.0, Schließen von Angebotslücken.</li> <li>• Ausbau der Netzwerkarbeit am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt - Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen, verstärkte Kooperation mit anderen Arbeitsmarktakteuren.</li> <li>• Berufsberatung für Studierende und Hochschulabsolventinnen - Orientierung während des Studiums und Unterstützung beim Weg in den Arbeitsmarkt; Reduzierung von Studienabbrüchen.</li> <li>• Zeit für Beratung schaffen - Entlastung der Beratenden von administrativen Aufgaben</li> <li>• Ausbau digitaler Dienstleistungen - Weiterentwicklung Selbsterkundungs- &amp; Informationsangebote (Online-Basisdienst), Terminierung und Kommunikation (z.B. Chat).</li> <li>• Verbesserung des Qualifizierungssystems für Beratende - Kontinuierliche Professionalisierung und einheitliche Qualitätsstandards.</li> </ul> </li> <li>- Vier Handlungsfelder: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Weg in Ausbildung/ Studium</li> <li>2. Weg in den ersten Beruf</li> <li>3. Weg durch das Erwerbsleben</li> <li>4. Arbeitssuche</li> </ol> </li> </ul>

## **2. Die Entwicklung der Weiterbildungsberatung innerhalb der Bundesagentur für Arbeit**

### **2.1. Warum erfolgte die Etablierung der Weiterbildungsberatung in der Bundesagentur für Arbeit?**

- Der Wandel zur Wissensgesellschaft und eine zunehmende Dynamik am Arbeitsmarkt führen zu ständig wachsenden Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmer.
- Die Weiterbildungsberatung (WBB) unterstützt nachhaltig die Anpassung des Qualifikations- und Kompetenzprofils von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an die sich wandelnden Bedarfe des Arbeitsmarktes.
- Im präventiven Ansatz ist es Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit, den Menschen im Kontext des lebenslangen Lernens konkrete Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten aufzuzeigen, um deren Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft zu sichern und Arbeitslosigkeit zu vermeiden.
- Aufgrund ihrer flächendeckenden Präsenz kann die Bundesagentur für Arbeit damit einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten und zudem für mehr Transparenz in der Anbieterlandschaft sorgen.

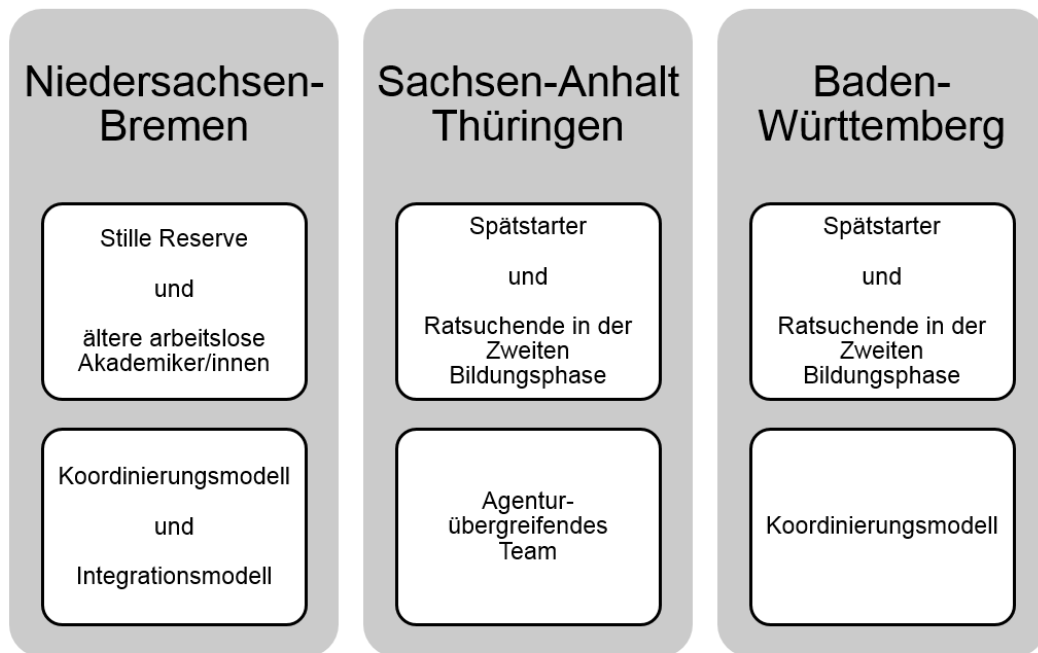
### **2.2. Zielsetzung der Weiterbildungsberatung und Erwartungen an die Weiterbildungsberatung in der Bundesagentur für Arbeit**

- Die BA erweitert ihr Dienstleistungsangebot vor dem Hintergrund lebenslangen Lernens und der zunehmenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung beim Übergang in die Arbeitswelt 4.0.
- Die Weiterbildungsberatung soll Arbeitnehmer/-innen kontinuierlich durch das gesamte Erwerbsleben begleiten.
- Professionalisierung eines ohnehin vorzuhaltenden Beratungsangebotes, bedingt durch zunehmend spezialisierte und sich rasch wandelnde Qualifikationsanforderungen.
- Erwartungen an die Weiterbildungsberatung in der Bundesagentur für Arbeit:
  - Angebot einer hochprofessionellen, spezialisierten Beratung durch Fachexperten, die bei Bedarf eingeschaltet werden können.
  - Unterstützer und Problemlöser für die Vermittlungsfachkräfte bei komplexen Weiterbildungsanliegen, um eine hochwertige Vermittlungsarbeit sicherzustellen:
    - Kompetenzfeststellung
    - Karriereberatung
    - Coaching
    - Mentoring
    - Informationsrecherche
    - Umfassende Bildungsberatung
- Aufgrund ihrer flächendeckenden Präsenz kann die BA eine bundesweite Kontinuität für ein Basisangebot an Weiterbildungsberatung sicherstellen und damit ihr bestehendes Dienstleistungsangebot erweitern.
- Die Weiterbildungsberatung erfolgt in Abstimmung und im Zusammenwirken mit den lokalen Arbeitsmarktakteuren.

### **2.3. Zielgruppen und Aufgaben der Weiterbildungsberatung**

- Im Rahmen des gesetzlichen Beratungsauftrags steht die Weiterbildungsberatung grundsätzlich jedem / jeder ratsuchenden Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen zur Verfügung, um damit einen Beitrag zur Ausschöpfung der vorhandenen Fachkräftepotenziale zu leisten.
- Ein besonderes Augenmerk gilt Beschäftigten, bei denen Weiterbildung ein drohendes Arbeitslosigkeitsrisiko reduzieren sowie eine nachhaltige Existenzsicherung herstellen kann. Hier richtet sich die Weiterbildungsberatung insbesondere an Kundinnen und Kunden mit komplexen Förderanliegen.

- Zielgruppen der Weiterbildungsberatung im Zuge der Pilotierung:



- Beratungsmodule der Weiterbildungsberatung:
  - Modul 1: Entwicklung einer beruflichen Perspektive - Orientierungs- und Entscheidungsberatung
  - Modul 2: Berufliche Stabilisierung - Beratung zur Anpassung der notwendigen Qualifikationen im erlernten Beruf und Verbesserung der Arbeitsmarktchancen
  - Modul 3: Berufliche Weiterentwicklung - Aufstiegsorientierte Berufswegplanung
  - Modul 4: Positionserhalt - Beratung zur weiteren Professionalisierung im erlernten Beruf

#### 2.4. Pilotierung der Weiterbildungsberatung in der Bundesagentur für Arbeit

- Die Pilotierung der Weiterbildungsberatung erfolgte in drei Organisationsformen:
  - Niedersachsen-Bremen:  
Koordinierungsmodell und Integrationsmodell (→ Stille Reserve und ältere arbeitslose Akademiker/innen)
  - Sachsen-Anhalt-Thüringen  
Agenturübergreifendes Team (→ Spätstarter und Ratsuchende in der Zweiten Bildungsphase)
  - Baden-Württemberg  
Koordinierungsmodell (→ Spätstarter und Ratsuchende in der Zweiten Bildungsphase)
- Organisatorische Anbindung der drei Modelle an die Agenturen:
  - Integrationsmodell:  
Die Weiterbildungsberater/-innen arbeiten jeweils teamübergreifend in ihren Agenturen für Arbeit.
  - Koordinierungsmodell:  
Die Weiterbildungsberater/-innen arbeiten mit einem Fachlichen Koordinator agenturübergreifend.
  - Modell agenturübergreifendes Team:  
Die Weiterbildungsberater/-innen sind agenturübergreifend einer Teamleitung unterstellt.

- Die Organisationsform ist für die Qualität der Dienstleistung grundsätzlich nachrangig. Ausschlagend sind die fachliche Entwicklung der Dienstleistung und die Interessenvertretung innerhalb der Dienststelle.
- Insofern ist es von Bedeutung, dass die Weiterbildungsberatung als eigenständige Aufgabe wahrgenommen wird, entweder durch einen WBB-Teamleiter (Modell agenturübergreifendes Team) oder durch einen Fachlichen Koordinator (Koordinierungsmodell). Bei der organisatorischen Umsetzung der WBB im Integrationsmodell ist das nicht in jedem Fall sichergestellt.
- Ein kontinuierlicher horizontaler und vertikaler fachlicher Austausch unter Einbindung der Regiodirektionen und der Zentrale sichert darüber hinaus eine einheitliche Qualität des Angebots.

### 3. Die Weiterbildungsberatung im Kontext der Lebensbegleitenden Berufsberatung

#### 3.1. Warum Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB)?

- Die Lebensbegleitende Berufsberatung wurde im Jahr 2016 auf den Weg gebracht.
- Die Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) soll die Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen der BA modernisieren und zukunftsfähig machen. Insbesondere soll der präventive Ansatz in der Beratungs- und Vermittlungsarbeit gestärkt werden. Dieses neue, präventive Beratungsangebot richtet sich an den Kreis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Infolge von Digitalisierung und des strukturellen Wandels werden sich die Berufsbilder und Arbeitsplätze in den kommenden Jahren stark verändern. Im Ergebnis dieser Entwicklungen werden Beschäftigte zukünftig länger im Erwerbsleben stehen und die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und beruflichen Veränderungen wird zunehmen. Qualifizierung und Weiterbildung stellen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtige Schlüssel zur Bewältigung dieser Herausforderungen dar.
- Um diesen Rahmenbedingungen einerseits und den Kundenerwartungen andererseits gerecht zu werden, überarbeitet die Bundesagentur für Arbeit ihr Dienstleistungsangebot und entwickelt es weiter: Sie erstellt ein neues Beratungskonzept, das eine abgestimmte und qualifizierte Beratung und Unterstützung in den verschiedenen Phasen des Arbeitslebens bietet.
- Im Konzept der Lebensbegleitenden Berufsberatung werden erweiterte und neue Angebote für Kundinnen und Kunden gebündelt, die diese Entwicklungen aufgreifen:
  - Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf,
  - Arbeits- und Fachkräftesicherung,
  - Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit sowie
  - attraktive digitale Angebote.

#### 3.2. Was ist Lebensbegleitende Berufsberatung?

Die Lebensbegleitende Berufsberatung setzt sich aus 3 Bausteinen zusammen bietet entlang des gesamten Berufslebens ein hochwertiges, leicht zugängliches und kundenfreundliches Angebot:

- **Beratung vor dem Erwerbsleben:**
  - Ausbau bzw. Etablierung des Angebots der beruflichen Orientierung und Beratung für Schülerinnen und Schüler an Schulen, Berufsschulen sowie für Studierende,
  - Stärkung der Präsenz vor Ort an allen Schulformen,
  - frühere und stärker einbindende Berufsorientierung sowie intensivere Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern zur Verbesserung der Wirkung individueller Beratung.
- **Beratung im Erwerbsleben:**
  - Ausbau des Beratungsangebots für Arbeitslose mit erweitertem Beratungs- und Orientierungsbedarf und
  - Einführung eines Angebots für Erwerbstätige mit niedriger Qualifikation, in oft wechselnden Arbeitsverhältnissen oder vor einer beruflichen Neu- oder Weiterentwicklung.
- **Selbsterkundungstool:**
  - Einführung eines frei zugänglichen Online-Angebots zur beruflichen Orientierung für Jugendliche und Erwachsene,
  - enge Verzahnung mit den persönlichen Beratungsdienstleistungen vor dem Erwerbsleben und im Erwerbsleben.



### 3.3. An wen richtet sich die Lebensbegleitende Berufsberatung?

- An den drei wichtigen Weichenstellungen:
  - Übergang Schule – Ausbildung/Studium,
  - Ausbildung/Studium – Arbeitsmarkt und
  - beim Wiedereinstieg oder der beruflichen Neuorientierungwerden fünf Zielgruppen beraten:



### 3.4. Was ist neu an der Lebensbegleitenden Berufsberatung?

Neu ist, dass:

- Berufsorientierungsveranstaltungen (BO-Veranstaltungen) ein Schuljahr früher stattfinden und verpflichtend in modernen, ansprechenden Formaten gehalten werden,
- das Angebot bundesweit flächendeckend an allen Schulformen deutlich ausgeweitet wird (u. a. Sekundarstufe II, Berufs- und Hochschulen),
- Beratungsgespräche und Sprechzeiten weit überwiegend vor Ort stattfinden (insbesondere Ausbau der Präsenz an den Schulen),
- die Zusammenarbeit mit externen Partnerinnen und Partnern am Arbeits- und Ausbildungsmarkt (Schulträger, Lehrkräfte, Kammern etc.) einen deutlichen Fokus als Bestandteil der Arbeit der Berufsberaterinnen und Berufsberater erhält,
- die Fachaufsicht in der Berufsberatung gestärkt und die eigene berufskundliche, arbeitsmarktliche und methodische Weiterbildung für die Berufsberaterinnen und Berufsberater zur Sicherung der Qualität organisatorisch unterstützt wird,
- die Elemente im Prozess der beruflichen Orientierung und Beratung (BO-Veranstaltung, Sprechzeit, Online-Angebote – insbesondere Selbsterkundungstool – und das persönliche Beratungsgespräch) eng verzahnt sind und aufeinander aufbauen.

### 3.5. Der Netzwerkgedanke als Fundament der Lebensbegleitenden Berufsberatung

- Der Nutzen der Lebensbegleitenden Berufsberatung entfaltet sich erst richtig, wenn die Bundesagentur für Arbeit mit allen relevanten Akteuren am Arbeitsmarkt vernetzt zusammenarbeitet.
- Das sind zum Beispiel die Sozialpartner, Schulen und Universitäten, Träger und Verbände, der Bund, die Länder und Kommunen, um nur einige wichtige Akteure zu nennen.
- Mit diesen muss die Zusammenarbeit im Interesse der Kundinnen und Kunden der BA weiter ausgebaut werden.
- Regionale, bestehende Kooperationen und Arbeitsnetzwerke sollen durch das Konzept LBB nicht ersetzt, sondern unterstützt und gestärkt werden.
- Die Lebensbegleitende Berufsberatung setzt dabei auf bestehenden Strukturen auf und respektiert lokale Besonderheiten und Gestaltungsspielräume.
- Für ein erfolgreiches Arbeiten, bringen alle Akteure am Arbeits- und Ausbildungsmarkt ihre spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten ein.