

Götz, Rudolf
Klein, Rosemarie
Reutter, Gerhard

iO3

GIVE - Guidance for Individual Vocations in Europe

iO3: Policy Paper: Bildungsberatung
für neue Arbeits- und Berufsformen

Empfehlungen für Entscheidungsträger



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Project lead

ÖSB Studien & Beratung gmbH – Austria
 Contact: Rudolf Götz | rudolf.goetz@oesb-sb.at
 Franziska Haydn | franziska.haydn@oesb-sb.at



Project partnership

Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) – Germany
 Contact: Rosemarie Klein | klein@bbbklein.de



i-smARt Trust reg. – Liechtenstein
 Contact: Peter Sommerauer | peter.sommerauer@i-smart.li



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) – Czech Republic
 Contact: Jana Váňová | jana.vanova@vupsv.cz



Imprint



This product is licensed under CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). You must attribute the work in the manner specified by the author or licensor. The attribution has to be provided in this manner: „Götz, Rudolf, Rosemarie Klein und Gerhard Reutter (2021) *Bildungsberatung für neue Arbeits- und Berufsformen – Empfehlungen für Entscheidungsträger. Policy Paper im Rahmen des Erasmus+ Projekts: GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe*“. The licensor permits others to distribute derivative works only under the same license or one compatible with the one that governs the licensor's work.

Disclaimer: The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Wien & Dortmund, December 2021

Inhalt

1.	Vorwort	4
1.1.	Worum geht es?	4
1.2.	Das Erasmus+ Projekt „GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe“	6
2.	Bildungsberatung für neue Formen der Arbeit, Karriere und Prekarisierung – wo sind Entscheidungsträger gefragt?	7
2.1.	Transformationen in der Arbeits- und Berufswelt	7
2.1.1.	Strukturwandel mit einem Fokus auf „neue Formen der Arbeit“	7
2.1.2.	Subjektivierung und Neo-Taylorismus	10
2.1.3.	Berufe – Individualberufe – Nichtberufe	11
2.2.	Orientierung – gefragter denn je	12
2.2.1.	Orientierungsherausforderungen in einer entgrenzten Arbeitswelt	12
2.2.2.	Versuch einer Beratungszielgruppentypologie für neue Arbeits- und Berufsformen	13
2.3.	Muss sich die Bildungsberatung neu erfinden?	14
2.3.1.	„Neue“ Herausforderungen	14
2.3.2.	„Neue“ Antworten	16
2.4.	Was können Entscheidungsträger tun?	18
2.4.1.	Achtsamkeit fördern und Ziele neu definieren	18
2.4.2.	Strukturelle Rahmenbedingungen garantieren	19
2.4.3.	Jene, die an der Front stehen, unterstützen	20
3.	Wo geht die Reise hin?	22
4.	Literatur	25

Vorwort

Das vorliegende „Policy Paper“ wurde im Rahmen des Erasmus+ Projekts „GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe“ erstellt. Das Policy Paper zielt darauf ab, Entscheidungsträger im Feld der Bildungsberatung dabei zu unterstützen, ihre strategischen Entscheidungen an aktuellen Herausforderungen der Arbeits- und Berufswelt auszurichten.

Im Unterkapitel 2.1 wird die aktuelle Transformation der Arbeits- und Berufswelt kurz umrissen. Ein spezieller Fokus liegt dabei auf der Herausbildung „neuer Formen der Arbeit“. Die darauffolgenden Unterkapitel 2.2 und 2.3 fassen die mit dieser Transformation zusammenhängenden Herausforderungen für die Bildungsberatung zusammen und skizzieren ausgewählte Lösungsansätze.

Das Unterkapitel 2.4 kommuniziert aus unserer Sicht zentrale Handlungsfelder für Entscheidungsträger, um die Anpassung der Bildungsberatungsangebote an die skizzierten Herausforderungen optimal zu unterstützen.

Im abschließenden Kapitel 3 geht es darum, die bisherigen Ausführungen zu bündeln und Strategien zur Bewältigung der identifizierten Herausforderungen, die die Neuen Formen der Arbeit für die Bildungsberatung mit sich bringen, sowie offene Forschungs- und Entwicklungsbedarfe auf den Punkt zu bringen.

1.1. Worum geht es?

Work “is increasingly marked by intensification, by insecurity, by short-to-temporary-to-zero contracts, by competition and by informal Uber-like arrangements that circumvent labour laws and trade unions. It often pays below-subsistence wages, giving rise to a new class of ‘working poor’. Workplaces have made use of new technologies to install disciplinary and surveillance regimes based on micro-management strategies that shackle with a smile.” (Hooley, Sultana & Thomsen 2018, 10)

Dieses pointierte Zitat prominenter Vordenker des europäischen Lifelong-Guidance-Diskurses beschreibt zwei parallel stattfindende Entwicklungstrends der postmodernen Arbeitswelt mit Digitalisierung als zentralem Treiber. Einerseits ermöglicht der Einsatz digitaler Technologien eine neue Dimension der Kleinteiligkeit von Arbeitsprozessen sowie der Steuerung von Arbeitskräften – des Mikromanagements (digital gesteuerter agiler Taylorismus (siehe Flecker 2020, 2). Andererseits wird der Trend zur Subjektivierung von Arbeit weiter verstärkt.

Entgrenzte Laufbahnen¹ und neue Formen der Arbeit wie Plattformarbeit, Solo-Selbstständige, Portfolioarbeit etc. sind ein zentrales Thema der postmodernen Arbeitswelt. (siehe Eurofound 2015; OECD 2019a). Die Verbreitung von entgrenzten Laufbahnen und neuen Formen der Arbeit verstärken einen seit den 1990er Jahren anhaltenden Trend zur Selbstständigkeit und Selbstoptimierung moderner Arbeitnehmer*innen, der als „Subjektivierung der Arbeit“ bezeichnet wird. Viele Arbeitskräfte sind heute gefordert, sich ihre Arbeit weitgehend selbst zu organisieren und sich als Individuum mit ihren individuellen Kompetenzen und Lebenszusammenhängen am Arbeitsmarkt zu vermarkten (siehe dazu: Voß & Pongratz 1998, 131–138).

¹ Entgrenzte Laufbahnen: gleichzeitiges Arbeiten für mehrere Arbeitgeber in mehreren Projekten in kurzer Abfolge

Siehe hierzu z. B.: Hirschi, A. (2018) *Moderne Ansätze zur nachhaltigen Laufbahnförderung*. in: Euroguidance (2018) *Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt: erreichen, befähigen, stärken*. Wien

Während neue Formen der Arbeit Chancen wie Seiteneinstieg in die Laufbahn und flexible Arbeitsbedingungen mit sich bringen, sind sie auch mit Herausforderungen der Selbststeuerung und Selbstvermarktung verbunden. Darüber hinaus machen geringe Regulierung und mangelnde Arbeitsplatzsicherheit neue Formen der Arbeit risikoreich für Personen mit niedrigen Ressourcen und geringer Qualifikation, die dadurch oft zur Gruppe der Working Poor hinzukommen.

Die Ausbreitung der Subjektivierung von Arbeit bringt auch eine Transformation des Berufsbegriffs mit sich. Während das (traditionelle) fordistische Modell des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin auf einem Berufskonzept aufbaut, das durch streng standardisierte Qualifikationen und grundlegende Arbeitstugenden gekennzeichnet ist, hat der/die postfordistische, subjektivierte Arbeitnehmer*in seinen/ihren ganz eigenen „Individualberuf“: „ein personalisiertes Modell spezifischer Kompetenzen und Erfahrungen, eingebunden in eine rationalisierte, aber individuelle Lebensführung“ (vgl. Voß 2012).

Subjektivierung der Arbeit (Selbstmanagement) und ihr Gegenteil des digital getriebenen „agilen Neo-Taylorismus“ (externes Mikromanagement) können als die dominierenden Trends der Steuerung von Arbeit in der heutigen Arbeitswelt identifiziert werden. Beide Prozesse bringen neue Formen von Arbeit, von Karriere und Prekarisierung hervor und wirken auf die Rolle des Berufs als Identifikationsschablone und soziales Ordnungssystem.

Die Ausbreitung neuer Formen von Arbeit, Karriere und Prekarisierung ist eine Herausforderung für die Bildungsberatung. Es reicht nicht mehr aus, die Ratsuchenden bei der Berufswahl, beim Berufseinstieg und beim Berufswechsel zu begleiten. Beratung muss vielfältige neue Beratungszielgruppen befähigen, ihre entgrenzten Laufbahnen zu verfolgen und ihre individuellen Berufe auszuüben, oder diese Beratungszielgruppen beim Übergang in eine stabilere und sicherere Form der Arbeit unterstützen.

1.2. Das Erasmus+ Projekt „GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe“

Das Erasmus+ Projekt „GIVE – Guidance for Individual Vocations in Europe“ (2019–2021) zielt darauf ab, Bildungs- und BerufsberaterInnen sowie relevante Entscheidungsträger bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zu unterstützen, indem:

- die aktuellen Trends im Bereich Arbeit und Beruf mit all ihren Implikationen für die Kräfteverhältnisse der Akteure am Arbeitsmarkt, für neue Formen der Prekarisierung und für neue „Treiber“ von Karrieren und Qualifikationsnachfrage vermittelt werden,
- neu entstehende Zielgruppen für die Bildungs- und Berufsberatung mit ihren spezifischen Unterstützungsbedarfen identifiziert werden (Typologie),
- Zugänge und adäquate Beratungsansätze für diese neuen Zielgruppen gesammelt oder erarbeitet werden und
- Empfehlungen zum Anpacken der Herausforderung auf struktureller und strategischer Ebene abgegeben werden.

Organisiert wird dieses Unterstützungsangebot im Rahmen folgender Projekt-Produkte: ein Textbuch (Textbuch) zum Selbststudium sowie ein interaktives E-Learning-Angebot für Bildungs- und BerufsberaterInnen; ein Strategiepapier (Policy Paper) für Entscheidungsträger.

Umgesetzt wird das Projekt von einem europäischen Konsortium bestehend aus:

- ÖSB Studien und Beratung gemeinnützige GmbH (AT) – coordinator
- bbb Büro für berufliche Bildungsplanung (DE)
- i-smARt Trust reg. (LI)
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (CZ)

Bildungsberatung für neue Formen der Arbeit, Karriere und Prekarisierung – wo sind Entscheidungsträger gefragt?

2.1. Transformationen in der Arbeits- und Berufswelt

2.1.1. Strukturwandel mit einem Fokus auf „neue Formen der Arbeit“

In den letzten Jahren ist es wieder en vogue geworden, über die Zukunft der Arbeit zu debattieren (siehe OECD 2019b) – wiewohl Jeremy Rifkin bereits 1995 das „Ende der Arbeit“ verkündet hat.

Neben Klimawandel, demografischer Entwicklung und Globalisierung gilt insbesondere die digitale Transformation der Arbeitswelt als zentraler Treiber des Strukturwandels im Bereich Arbeit und Bildung. Automatisierung von Dienstleistungen, Industrie 4.0, der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) etc. verändern unsere Arbeitsweise (siehe hierzu OECD 2019b). Viele Tätigkeiten werden automatisiert oder ausgelagert, andere Tätigkeiten entstehen neu oder ändern sich in ihrer Funktionsweise. Die Interaktion Mensch-Maschine nimmt einen wachsenden Stellenwert in Arbeitsprozessen ein. Tradierte Arbeitsverhältnisse werden zunehmend von neuen Arbeitsformen abgelöst (siehe hierzu OECD 2019a; Eurofound 2015).

Eine aktuelle Eurofound-Studie (2018) identifiziert drei Vektoren des digitalen Wandels der Arbeitswelt:

- **Automatisierung von Arbeit:** Der Ersatz von (menschlichem) Arbeitseinsatz durch Maschinen erreicht durch den Einsatz von digitalen Technologien und von KI eine fundamental neue (potentielle) Reichweite.
- **Digitalisierung von Prozessen:** Über Sensoren und Rendering-Geräte werden vormals rein physische Prozesse mit digitalisierten Informationsprozessen verbunden. Die Digitalisierung dringt über ihre Kernbranchen (IKT) hinaus in alle Arbeitsbereiche vor.
- **Koordinierung von Arbeitsangebot und -nachfrage durch Plattformen:** Nutzung digitaler Netzwerke bzw. Plattformen, um wirtschaftliche Transaktionen über Algorithmen zu koordinieren

Diese Veränderungsvektoren wirken sich der Studie zufolge insbesondere auf folgende Bereich der Arbeit aus:

- **Tätigkeiten und Berufe:** Die Aufgabenverteilung in der Wirtschaft und die Berufsstruktur verändern sich rasant und deutlich;
- ebenso die physischen, psychischen und umweltbezogenen **Arbeitsbedingungen**.
- **Beschäftigungsbedingungen:** Die vertraglichen und sozialen Bedingungen der Arbeit, einschließlich Fragen wie Stabilität, Entwicklungsmöglichkeiten und Bezahlung, werden mehrheitlich flexibler oder auch disruptiver;
- ebenso die **Arbeitsbeziehungen** als relativ institutionalisierte Art und Weise, wie Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen ihre Beziehungen organisieren und ihre Konflikte beilegen (z. B. Kollektivverträge in Österreich).

(Siehe hierzu ausführlicher: Jana Váňová. Modul 1 „Trends neuer Formen von Arbeit und Beschäftigung“ in: Haydn F., Götz R. et al. (2021) GIVE-Textbuch, 16f.)

Besonders deutlich wird die skizzierte Transformation der Arbeitswelt einerseits dort, wo tradierte Tätigkeiten ganz verschwinden und neue Tätigkeiten entstehen, andererseits in der Herausbildung „neuer Arbeitsformen“.

Welche Formen unter der Themenwolke „neue Arbeitsformen“ / „neue Beschäftigungsformen“ subsumiert werden, ist in der einschlägigen Literatur nicht ganz einheitlich. Die GIVE-Projektpartner haben sich auf die Definition „neuer Formen der Arbeit“ gemäß Eurofound (2015) geeinigt:

Begriffe

Für die einzelnen Formen gibt es je unterschiedliche Bezeichnungen. Die GIVE-Projektpartner haben sich auf die Bezeichnung der Neuen Formen der Arbeit gemäß Eurofound² geeinigt.

1. **Employee-Sharing** – bei der ein*e einzelne*r Arbeitnehmer*in von einer Gruppe von Arbeitgeber*innen gemeinsam eingestellt wird, um den Personalbedarf verschiedener Unternehmen zu decken.
2. **Job-Sharing** – wenn ein*e Arbeitgeber*in zwei oder mehr Arbeitnehmer*innen einstellt, die gemeinsam eine bestimmte Stelle besetzen, wobei zwei oder mehr Teilzeitstellen zu einer Vollzeitstelle kombiniert werden.
3. **Leiharbeit/ Zeitarbeit (Interim management)** – bei der hochqualifizierte Expert*innen vorübergehend für ein bestimmtes Projekt oder zur Lösung eines bestimmten Problems eingestellt werden, wodurch externe Managementkapazitäten in die Arbeitsorganisation integriert werden. In diesem Bericht verwenden wir jedoch eine breitere Definition von „Interim Management“ (auch als „Zeitarbeit“ bzw. „Leiharbeit“ bezeichnet), die von geringqualifizierten Arbeitern dominiert wird.
4. **IKT-gestützte mobile Arbeit (auch Telework)** – bei der Arbeitnehmer*innen ihre Arbeit von jedem Ort und zu jeder Zeit erledigen können, unterstützt durch moderne Technologien (Informations- und Kommunikationstechnologien /IKT).
5. **Gelegenheitsarbeit (casual work)** – bei der ein/e Arbeitgeber*in nicht verpflichtet ist, der/dem Arbeitnehmer*in regelmäßig Arbeit zur Verfügung zu stellen, sondern die Flexibilität hat, ihn*sie bei Bedarf hinzuzuziehen.
6. **Arbeit auf Gutscheinbasis** – bei der das Arbeitsverhältnis auf der Bezahlung von Dienstleistungen mit einem Gutschein basiert, der von einer autorisierten Organisation erworben wird und sowohl den Lohn als auch die Sozialversicherungsbeiträge abdeckt.
7. **Portfolioarbeit** – wenn eine selbstständige Person für eine große Anzahl von Klient*innen arbeitet und für jede*n von ihnen kleine Aufträge erledigt.
8. **Crowd-Employment** – bei dem eine Online-Plattform Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zusammenbringt, wobei oft größere Aufgaben aufgeteilt und auf eine „virtuelle Wolke“ von Arbeitnehmer*innen verteilt werden.
9. **Kollaborative Beschäftigung** – bei der Freiberufler*innen, Selbstständige oder Kleinunternehmen in einer bestimmten Art und Weise zusammenarbeiten, um die Grenzen der eigenen „Unternehmensgröße“ und der beruflichen Isolation zu überwinden.

Fachkundigen Leser*innen mögen manche dieser als „neu“ etikettierten Formen der Arbeit nicht ganz so neu erscheinen. Deutlich wird aus der oben dargestellten Auswahl, dass es sich um „atypische,

² Eurofound ist die EU-Agentur für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: <https://www.eurofound.europa.eu/about-eurofound/who-we-are>

flexible Arbeitsformen“ handelt, die in Abgrenzung zum „standardisierten Normalarbeitsverhältnis“ gesetzt werden. Entlang dieser Stoßrichtung haben „neue Formen der Arbeit“, ausgelöst insbesondere durch politisch-arbeitsrechtliche sowie technologische Entwicklungen, eine lange Geschichte.

In den 1970er Jahren brachte der grundlegende Strukturwandel von einer durch fordistische Produktion und Schwerindustrie geprägten Wirtschaft zu einer von der Dienstleistungsbranche dominierten Wirtschaft eine starke Zunahme der Freiberuflichkeit. Informelle Heimarbeit, Werkvertragsarbeit, Gelegenheitsarbeit, befristete Beschäftigung etc. wurden zu weit verbreiteten Arbeitsformen, insbesondere bei Frauen.

In den 1980er Jahren wurde dieser Trend durch die Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen weiter beschleunigt. Teilzeitarbeit, Outsourcing von Aufgaben, Scheinselbstständigkeit, Subunternehmertum etc. wurden zu immer häufigeren Arbeitsformen. Schließlich gab die globale Implementierung von Informations- und Kommunikations-Technologien ab den 1990er Jahren dieser Entwicklung einen weiteren Schub, indem sie das (globale) Outsourcing von (virtuellen) Aufgaben und neue Formen des Matchings von Arbeitsnachfrage und -angebot über virtuelle Plattformen ermöglichte. Die Plattformökonomie entstand (vgl. Voß & Pongratz 1998, 3–5).

Für unsere Beschäftigung mit „neuen Formen der Arbeit“ im Rahmen des GIVE-Projekts haben wir auf Basis der Eurofound-Definition (2015; siehe oben) eine Typologie neuer Formen der Arbeit entwickelt, die sich in ihren Unterscheidungsindikatoren auf die Perspektive der Beratung zu Fragen von Bildung und Beruf konzentriert:

Typologie „neue Formen der Arbeit“ für die Bildungs- und Berufsberatung

	Bezeichnung	Charakteristik
Plattformarbeit		
T1	high end – Crowdwork	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch (informeller) Qualifikationsbedarf hoch Lernnutzen hoch, Prekarisierung gemischt Freiheit gering Fachlichkeit gemischt
T2	Crowdwork / Microtasks – und regionale plattformvermittelte Arbeit	selbstunternehmerische Fähigkeiten gemischt Qualifikationsbedarf gering Lernnutzen gering Prekarisierung hoch Freiheit gering Fachlichkeit gering
Solo-Selbstständige		
T3	high end – Opportunity Entrepreneurship	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch Qualifikationsbedarf hoch Lernnutzen hoch Prekarisierung gering Freiheit hoch Fachlichkeit hoch
T4	low end – Necessity Entrepreneurship	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch Qualifikationsbedarf niedrig Lernnutzen gemischt Prekarisierung hoch Freiheit gemischt Fachlichkeit niedrig
Leiharbeit		
T5	Leiharbeit (Interimsmanagement)	selbstunternehmerische Fähigkeiten gering Qualifikationsbedarf gering Lernnutzen gering Prekarisierung hoch

		Freiheit gering Fachlichkeit gemischt
	Prekäre/flexible Arbeitsformen (Gelegenheitsarbeit, Arbeit auf Gutscheinbasis, Portfolioarbeit, variabler Stundenvertrag)	
T6	high end – gewählte Flexibilität (mehr High-End-Jobs)	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch Qualifikationsbedarf hoch bis niedrig Lernnutzen hoch bis niedrig Prekarisierung niedrig Freiheit hoch Fachlichkeit gemischt bis niedrig
T7	low end – erzwungene Flexibilität (prekärere Formen)	selbstunternehmerische Fähigkeiten hoch Qualifikationsbedarf niedrig Lernnutzen niedrig Prekarisierung hoch Freiheit gemischt Fachlichkeit niedrig

Legende:

high end: qualifikatorisch hochschwellige, qualitativ hochwertige Ausprägung der Arbeitsform
low end: qualifikatorisch niederschwellige, qualitativ minderwertige/prekäre Ausprägung der Arbeitsform
Freiheit: Freiheit, die eigene Arbeit zu definieren bezüglich Zeit, Ort, Inhalt etc.
Fachlichkeit: Anteil einer professionellen Fachlichkeit mit definierten Kompetenzen und Qualifikationen in der Tätigkeit

2.1.2. Subjektivierung und Neo-Taylorismus

Die Verbreitung von entgrenzten Laufbahnen³ und neuen Formen der Arbeit^{4, 5} verstärkt einen seit den 1990er Jahren anhaltenden Trend zur Selbstständigkeit und Selbstoptimierung moderner Arbeitnehmer*innen, der als „Subjektivierung der Arbeit“ bezeichnet wird. Entlang von Zielen der Produktionssteigerung durch Flexibilisierung, Agilität und intrinsisch motivierter Selbststeuerung sind viele Arbeitskräfte heute gefordert, sich ihre Arbeit weitgehend selbst zu organisieren und sich als Individuum mit seinen je eigenen Kompetenzen und Lebenszusammenhängen am Arbeitsmarkt zu vermarkten (siehe dazu: Voß & Pongratz 1998, 131–138).

Als neuen Leittypus der „Subjektivierung der Arbeit“ definieren Voß/Pongratz den *Arbeitskraftunternehmer*, der sich über drei Merkmale charakterisieren lässt: „eine erweiterte Selbstkontrolle über die Bedingungen seiner Arbeit, eine verstärkte Selbstökonomisierung seiner Arbeitsfähigkeiten und Arbeitsleistungen im Blick auf die Herstellung und Vermarktung sowie eine erweiterte Selbstrationalisierung, ablesbar unter anderem an einer Verbetrieblichung der gesamten, auch alltäglichen Lebensführung“ (Zentner & Schrader 2010, 256). [Siehe hierzu ausführlicher: Rosemarie Klein und Gerhard Reutter in Haydn F., Götz R. et al. (2021) GIVE-Textbuch, 35]

Neue Formen der Arbeit bieten Chancen wie Quereinstiege in die Berufslaufbahn und flexible Arbeitsbedingungen. Geringe Regulierung und mangelnde Arbeitsplatzsicherheit machen diese Arbeitsformen jedoch risikoreich für Personen mit wenigen Ressourcen und geringer Qualifikation. Eine neue Gruppe von Working Poor bildet sich heraus.

Darüber hinaus lässt sich an diesen entgrenzten Formen der Arbeit ein möglicher Entwicklungsvektor eines veränderten Verhältnisses zwischen Anbietern und Nutzern menschlicher Arbeitskraft ablesen.

³ entgrenzte Laufbahnen: gleichzeitiges Arbeiten für mehrere Arbeitgeber in mehreren Projekten in kurzer Abfolge

Siehe hierzu z. B.: Hirschi, A. (2018) *Moderne Ansätze zur nachhaltigen Laufbahnförderung*, in: Euroguidance (2018) *Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt: erreichen, befähigen, stärken*. Wien

⁴ McKinsey (2016) points out that 20-30% of the working age population in the US and EU are engaged in “independent work”, defined as exhibiting a high degree of autonomy, payment by task and a short term relationship between worker and customer.

⁵ siehe auch Eurofound 2015; OECD 2019a

Unternehmertum wird einerseits in die individuelle Person hineinverlagert⁶, andererseits aus der Dreiecksbeziehung Arbeitskraft – Unternehmen – Kunde/Konsument herausgenommen (siehe Plattformökonomie, Sharing Economy).

Parallel zum Trend der zunehmenden „Subjektivierung der Arbeit“ bringt der verstärkte Einsatz digitaler Technologien eine neue Dimension der Kleinteiligkeit von Arbeitsprozessen sowie der Steuerung von Arbeitskräften (des Mikromanagements) hervor, die zugespitzt in einem digital gesteuerten agilen Taylorismus mündet – oder anders ausgedrückt in einer „*McDonaldisierung*“ (Ritzer 2000) der Gesellschaft.

Flecker (2020, 2) exemplifiziert diese Entwicklung am Beispiel der Dienstleistungsindustrialisierung: „Viele Dienstleistungen von der Gastronomie bis zu den Banken wurden in den letzten Jahrzehnten stark standardisiert und auf Selbstbedienung umgestellt. Seither machen Begriffe wie „Dienstleistungsindustrialisierung“ (Holtgrewe 2015), „Neo-Taylorismus“ (Sproll 2010) oder „Digitaler Taylorismus“ (Butollo u.a. 2018) die Runde. Die Zerlegung komplexer Aufgaben, die Spezialisierung auf einzelne eng umgrenzte Tätigkeiten und genaue Vorgaben der Arbeitsausführung sind inzwischen in Callcentern, in Büros, im Handel etc. verbreitet.“

Flecker resümiert (ebd.): „Neben Höherqualifizierung und zunehmender Selbstorganisation kommt es in weiten Teilen der Arbeitswelt zu Dequalifizierung und Abwertung der Arbeit.“

2.1.3. Berufe – Individualberufe – Nichtberufe

Die Ausbreitung der Subjektivierung von Arbeit bringt auch eine Transformation des Berufsbegriffs mit sich. Während das (traditionelle) fordistische Modell des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin auf einem Berufskonzept aufbaut, das durch streng standardisierte Qualifikationen und grundlegende Arbeitstufen gekennzeichnet ist, hat der/die postfordistische, subjektivierte Arbeitnehmer*in seinen/ihren ganz eigenen „**Individualberuf**“: „ein personalisiertes Modell spezifischer Kompetenzen und Erfahrungen, eingebunden in eine rationalisierte, aber individuelle Lebensführung“ (vgl. Voß 2012).

Zentrale Charakteristika der „Individualberufe“ sind einerseits die Entgrenzung auf zeitlicher, räumlicher, fachlicher und sozialer Ebene. Andererseits, dass fachliche (qualifikatorisch standardisierte) Fähigkeiten zwar als Basis der Berufsausübung wichtig bleiben, jedoch nur in der Kombination mit individuellen, fachübergreifenden Kompetenzen der persönlichen Vermarktung und situativen Passung voll zur Entfaltung kommen.

Der Individualberuf „bedeutet nicht Beliebigkeit, Formlosigkeit und Instabilität, sondern aktive, sich dabei nach wie vor auf soziale Rahmenbedingungen beziehende individuelle Gestaltung von Fähigkeitskombinationen und deren betrieblichen Anwendungsmöglichkeiten“ (Voß 2012, 288). Die berufsfachlichen Kompetenzen sind nicht mehr „letztlich entscheidend [...], sondern immer mehr, wie man sich unter den erweiterten Kompetenzbedingungen mit aktiven Strategien vermarktet und dann im Prozess die eigenen Potenziale (für wen auch immer) profitabel verwertet“ (Voß 2002, 304). [Siehe hierzu auch: Rosemarie Klein und Gerhard Reutter in: Haydn F., Götz R. et al. (2021) GIVE-Textbuch, 35]

Neben dem Phänomen der zunehmenden „Individualberuflichkeit“ kommt es unserer Interpretation zufolge zu einem verstärkten Wiederaufleben des „**Nicht-Berufs**“. Neue Arbeitsformen wie Mikro-Tasks der Plattformökonomie, Arbeit auf Gutscheinsbasis (Dienstleistungsschecks in AT) oder Arbeits-

⁶ Selbstmanagement – siehe hierzu den Diskurs zum „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007)

verträge mit Arbeit auf Abruf erinnern stark an frühindustrielles „Tagelöhnertum“, mit mangels organisierter Berufsvertretungen als „niedrig“ bewerteten Tätigkeiten auf Abruf“. Die technologisch getriebene neue Kleinteiligkeit von Arbeitsprozessen, gepaart mit Steuerungsmethoden des digitalen Mikromanagements, erinnert wiederum an die frühe Hoch-Zeit der industriellen Massenproduktion mit ihren panoptischen Kontrollmechanismen (siehe Michel Foucault: Überwachen und Strafen, 1975) – mit dem Unterschied, dass heute ein vergleichbares „Klassenbewusstsein der proletarischen Massenarbeitskraft“ nicht in Sicht ist.

2.2. Orientierung – gefragt denn je

2.2.1. Orientierungsherausforderungen in einer entgrenzten Arbeitswelt

Beruf und Identität – löst sich die Paarung auf?

Formierung und Rolle beruflicher Identitäten sind stark im Fluss. Funktionalistische Berufsbilder, charakterisiert durch Fachleistung und Aufstieg über Bildung, gepaart mit stabilen „normalbiografischen“ Berufslaufbahnen sind als identitätsstiftende Entwürfe und Matrizen immer noch stark präsent – insbesondere bei älteren Personen. Diese noch aus der Ersten Moderne stammenden Identitätsgefäße und Ordnungssysteme verlieren in der heutigen Zweiten Moderne aber zunehmend an Verbindlichkeit. Stützende und orientierende Vorgaben (Korsette) werden durchlässiger, Identität stiftende Anbindungen loser. Dafür wachsen individuelle Möglichkeitsräume, wenn auch deutlich nicht für alle in gleichem Ausmaß.

Die Zweite Moderne ist eine „zweideutige Erfahrung [...]“. Die Desintegration haltgebender, im Rückblick autoritärer Abhängigkeiten, die Freisetzung aus gleichermaßen orientierenden und schützenden wie präjudizierenden und gefangen nehmenden Verhältnissen. Kurzum, die Entbindung aus einer stärker integrierten Lebenswelt entlässt die Einzelnen in die Ambivalenz wachsender Optionsspielräume. Sie öffnet ihnen die Augen und erhöht zugleich das Risiko, Fehler zu machen“ (Habermas 1998, 126f.).

Für das Identitätsgefäß Beruf bedeutet dies insbesondere ein Aufbrechen starrer Fachgrenzen, die Entkoppelung von Berufs- und Erwerbslaufbahn sowie die Ablöse des Berufs als Identitätsstifter der individuellen sozialen Lebenslage durch Konsumpraktiken (siehe hierzu u. a. Voß 2002).

Zunehmende Optionen und abnehmende Orientierungspunkte erhöhen in der Folge die Suche nach Orientierung und Halt stiftende Angebote.

Individualisierte Kompetenzen und deren Vermarktung

„Subjektiviertere“ und entgrenzte Formen der Arbeit stellen andere Herausforderungen an die Arbeitskräfte in den Mittelpunkt als traditionelle (fordistische) Arbeitsformen. Entlang der Ansätze des „Arbeitskraftunternehmers“ von Pongratz und Voß (2003, 8) sind dies insbesondere:

- Selbststeuerung der individuellen Arbeit und Karriere – individuelle Planung und Kontrolle von Leistungen, Aufgaben und Karrierepfaden, angepasst an wechselnde systemische Vorgaben
- Selbstvermarktung der eigenen Person auf externen und unternehmensinternen Arbeitsmärkten – Identifikation und Sichtbarmachung persönlicher Kompetenzen, Pflege sozialer Netzwerke, Vermarktung des persönlichen Profils auf diversen (Online-)Plattformen

- Selbstrationalisierung – Ausrichtung des gesamten persönlichen Lebensentwurfes auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes – Entgrenzung der Arbeit in den Dimensionen Zeit und Raum über den gesamten Lebenszyklus hinweg

Beratungsleistungen, die Personen in „subjektivierten/entgrenzten Formen der Arbeit“ Orientierung in Fragen von Bildung und Beruf geben wollen, müssen in ihrem Angebot auf diese neuen und verstärkten Kompetenzanforderungen und Orientierungsbedarfe eingehen, um auch für diese Zielgruppen ein adäquates Beratungsangebot bieten zu können.

2.2.2. Versuch einer Beratungszielgruppentypologie für neue Arbeits- und Berufsformen

Wie bereits unter 2.1.2 beschrieben, finden sich entgrenzte und subjektivierte Arbeitsformen besonders häufig und ausgeprägt in den als „neue Formen der Arbeit“ apostrophierten Formen der Arbeit. Nun sind diese „neuen Formen der Arbeit“, wie im Punkt 2.1.1 bereits gezeigt, alles andere als homogen – noch weniger sind es folglich die Personen, die in diesen Arbeitsformen tätig sind. Beim Bestreben, für diese Zielgruppe ein passendes (Orientierungs-)Angebot der Bildungs- und Berufsberatung zu schaffen, kann die Orientierung an einer Typologie hilfreich sein, die eine genauere Abgrenzung zwischen den Bedarfen der jeweiligen Zielgruppen ermöglicht.

Im Rahmen des GIVE-Projekts haben wir ein Modell der Typisierung von Personen, die in neuen Formen der Arbeit tätig sind, als Zielgruppen für die Bildungsberatung entwickelt. Geleitet haben uns dabei Orientierungsherausforderungen in Bezug auf folgende Themenfelder:

- Grad der benötigten Selbstmanagement-Kompetenzen
- Grad der persönlichen (Laufbahn-)Perspektive
 - Erfahrungs- und Lerngewinn sowie Selbstverwirklichung möglich?
 - alternativer Lebensentwurf? – Reflexion von individuellen und sozialen Risiken/Folgekosten
 - Dequalifizierung, Laufbahnsackgassen, Ausbeutung?
- sozioökonomischer Hintergrund als strukturierende Faktoren

Vier Typen wurden identifiziert und charakterisiert (im GIVE-Textbuch Modul 2, Pkt. 4 finden sich ausgearbeitete Personas – fiktive Personen – zu jedem Typus):

Typus 1: Ausführende – Performer

Performer arbeiten meist intrinsisch motiviert in neuen Formen der Arbeit wie z. B. Crowdwork im „high end-Bereich“ (z. B. Programmieren, Grafikdesign) oder z. B. als Soloselbstständige (Opportunity Entrepreneurship), nützen die Vorteile des leichten Marktzuganges, der persönlichen Flexibilität und Entfaltung sowie der Lernanreize und können mit den Herausforderungen hoher Selbstmanagementanforderungen und unsicherer sozialer Absicherung gut umgehen. Performer sind mehrheitlich hoch ausgebildet und nicht zwingend vom Einkommen in den neuen Formen der Arbeit abhängig.

Typus 2: Überbrücker – Bridge

Der Typus Bridge arbeitet mehrheitlich nicht freiwillig in neuen Formen der Arbeit, nützt aber die hier machbare Erfahrung und die Lerngewinne, um das Ziel einer sicheren, dauerhafteren Beschäftigung zu verfolgen. Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeit Lernmöglichkeiten bietet und als Referenz für

den klassischen Arbeitsmarkt taugt. Benötigtes Ausbildungsniveau und finanzielle Abhängigkeit von der Tätigkeit in neuen Formen der Arbeit können stark variieren.

Typus 3: Unsichere – Prekariat

Für diesen Typus ist die Tätigkeit in neuen Formen der Arbeit klar auf einen Beitrag zur Existenzsicherung ausgerichtet. Die schlecht bezahlten, kurzfristigen Tätigkeiten – z. B. Mikrotasks oder regionale On-Demand-Arbeiten in der Plattformökonomie, niederschwelliges Necessity Entrepreneurship, Leiharbeit, Arbeit auf Abruf... – bringen wenig Lernanreize und verwertbare Arbeitserfahrung. Flexibilität wird hier zum Zwang, die häufigen Arbeits- bzw. Karriereunterbrechungen zur Existenzbedrohung. In diesem Typus überwiegen niedrige Qualifikationsniveaus, höhere Grundausbildungen mit geringer Arbeitsmarktnachfrage sind aber durchaus nicht selten.

Typus 4: Ausgebeutete / Ausgelieferte – Exploited

Unter diesem Typus wird die am Arbeitsmarkt degradierte Gruppe der über kurzfristige, unverbindliche Arbeitseinsätze zu niedrigsten Stundenlöhnen Ausgebeuteten subsumiert. Besonders häufig finden sich hier flexible Arbeitsformen wie Arbeit auf Abruf, Scheinselbstständigkeit über Sub-Sub-Unternehmertum oder andere Formen im arbeitsrechtlichen Graubereich. Betroffen sind insbesondere geringqualifizierte Personen, Arbeitsmigrant*innen und Langzeitarbeitslose.

Der Grad der benötigten Selbstmanagement-Kompetenzen ist bei allen Typen als generell hoch zu bewerten. Die Ausnahme sind Personen, die in klassischen Leiharbeitsverhältnissen arbeiten – wiewohl hier die Zuordnung zu neuen Formen der Arbeit durch das Projektkonsortium durchaus hinterfragbar ist.

(Für eine ausführlichere Darstellung der Typologie, ihrer Genese und Ausprägungen siehe: Rosemarie Klein und Gerhard Reutter in: Haydn F., Götz R. et al. (2021) GIVE-Textbuch, 40ff.)

2.3. Muss sich die Bildungsberatung neu erfinden?

Es stellt sich also die Frage: Welche Antworten kann die Bildungsberatung auf diese Entwicklungen in der Arbeitswelt geben und welche Rolle spielt sie hierbei? Insbesondere: Wie kann oder wie soll Beratung auf die Ausbreitung von prekären Arbeitsformen und von fehlenden sozialen „Identifikations-schablonen“ durch Individualberufe oder „Nicht-Berufe“ reagieren?

2.3.1. „Neue“ Herausforderungen

Zugang zur Zielgruppe

Unserer Einschätzung nach ist davon auszugehen, dass die Mobilisierung der Zielgruppe von Personen, die in neuen Arbeitsformen arbeiten, für die Bildungsberatung herausfordernd ist.

Ein in diesem Zusammenhang wichtiges Merkmal der Zielgruppe ist die überdurchschnittlich lose Anbindung an klassische Systeme und Strukturen des Arbeitsmarktes und der Weiterbildung. Mit der fehlenden (fixen) Einbindung in Unternehmensstrukturen fällt ein großer Treiber berufsbezogener

Qualifizierung weg. Maßgebliche Teile der Zielgruppe sind darüber hinaus nicht an soziale Sicherungssysteme und damit an öffentliche Akteure der Arbeitsmarktpolitik mit ihren Qualifizierungsleistungen angebunden. Hinzu kommen verflüssigte Laufbahnen und Tätigkeiten, die sich häufig schwer an standardisierte, auf klar definierte Berufe und Kompetenzspektren ausgerichtete Aus- und Weiterbildungen anbinden lassen.

Die unter 2.2.2 skizzierte Typologie von Personen, die in neuen Arbeitsformen tätig sind, gibt einen Hinweis auf die große Diversität der Zielgruppe. Sehr holzschnittartig lassen sich betreffend der Mobilisierungsfrage zwei besonders schwer zu erreichende Zielgruppentypen festmachen. Am oberen Ende des sozial geschichteten Spektrums ist zu vermuten, dass „Performer“ mit einer stark ausgeprägten Haltung der individuellen Selbstständigkeit im weitesten Sinne wenig Interesse und Offenheit für begleitende Beratung und Unterstützung zeigen werden. Am anderen Ende des sozialen Spektrums sind „Ausgebeutete“ am äußersten Rand der Gesellschaft und der Systeme Arbeitsmarkt und Bildung verortet, sodass auch diese Gruppe schwer zu erreichen ist. Dies insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass vielen Beratungsangeboten eine deutliche Orientierung an der Mittelschicht mit ihrem spezifischen sozialen und kulturellen Kapital zu attestieren ist (siehe hierzu ausführlicher Rosemarie Klein und Gerhard Reutter in: Haydn F., Götz R. et al. (2021) GIVE-Textbuch, Modul 2, Pkt. 5.2).

Eine weitere Zugangsherausforderung reflektiert auf den Wandel des Arbeitsortes entgrenzter Arbeitsformen. Jene neuen Arbeitsformen, die ausschließlich im virtuellen Raum stattfinden, bringen räumlich entgrenzte Beratungszielgruppen mit sich und damit Fragen der „Zuständigkeit“ und des Erreichens.

Beratungsgegenstand im Wandel

Von den unter 2.2 kurz skizzierten individuellen Kompetenzherausforderungen von Personen, die in neuen Formen der Arbeit tätig sind, lassen sich eine Reihe inhaltlich neuer Themenfelder für die Bildungsberatung ableiten.

So mag die Förderung von Kompetenzen zur „Selbststeuerung“ im bereits etablierten Ansatz der Vermittlung von „Career Management Skills“ (CMS) zumindest im engeren Bezug zur Laufbahnplanung bereits gängig sein, die Förderung von (selbst-)unternehmerischen Kompetenzen jedoch eher weniger. Zwar wird die Bildungsberatung kaum Kompetenzen des Unternehmensrechts oder der Kostenrechnung vermitteln, die orientierende Passung von „(selbst-)unternehmerischen Grundhaltungen“ und Aufgabenprofilen einer Tätigkeit ist jedoch durchaus als Kerngeschäft des Beratungsangebots zu sehen.

Dem Indikator „Förderung der Selbstvermarktung“ lassen sich bestehende Angebote des Profilings und der Kompetenzfeststellung zuordnen. Angebote zur Förderung des Auf- und Ausbaus sozialer Netzwerke oder der „Selbstvermarktung“ auf Online-Plattformen als modernem Matchinginstrument von Arbeitsangebot und -nachfrage sind jedoch beispielsweise noch nicht etablierter Bestandteil von Bildungsberatungsangeboten.

Dies gilt auch für Fragen der „Selbstrationalisierung“. Themen der Work-Life-Balance, des Copings mit und des Widerstands gegen die totale Landnahme ökonomisierter Lebenszwecke werden allgemein eher Angeboten der Lebens- und Sozialberatung zugeordnet, hätten aber unseres Erachtens auch in Bezug auf Fragen der persönlichen Laufbahn einen zentralen Stellenwert. Entlang von Ansätzen der „emanzipatorischen“ Bildungsberatung mit dem Ziel der Bewusstmachung herrschender

Strukturen als Ursache individueller Probleme sowie der sozialen Mobilisierung und des anwaltschaftlichen Eintretens für eine Veränderung ungerechter sozialer Strukturen (siehe u. a. Sultana 2017 18f.) kann die Bildungsberatung hier eine wichtige „neue“ Aufgabe wahrnehmen.

Auf einer allgemeineren inhaltlichen Ebene ist die Bildungsberatung entlang der oben skizzierten Dichotomie von Klient*innentypen der neuen Zielgruppen – Performer vs. Prekäre/Ausgebeutete – mit zwei entgegengesetzten „Perspektive-Herausforderungen“ konfrontiert. Zum einen mit Beratungsgruppen, die selbstbestimmt, offen, vor langfristigen Bindungen zurückschreckend, individuelle Ziele verfolgend ihre Karrieren angehen – und folglich über mögliche Risiken der fehlenden Anbindung und Perspektiven in immer noch mehrheitlich stark vorstrukturierten Arbeits- und Karrieresettings aufzuklären sein wird (z. B. formale qualifikatorische Zugangsvoraussetzungen für bestimmte Berufswege). Zum anderen mit Gruppen, die das Gefühl haben, in einer dynamischen, zunehmend technologisierten Arbeitswelt den Anschluss verloren zu haben und zu den Aussortierten zu gehören – und folglich Unterstützung brauchen, um aus ihren prekären Arbeitsverhältnissen herauszukommen (siehe hierzu ausführlicher Rosemarie Klein und Gerhard Reutter in: Haydn F., Götz R. et al. (2021) GIVE-Textbuch, Modul 2, Pkt. 5.4).

Flexibilisierung der Angebotsstrukturen

Eine zentrale Frage bezüglich der Struktur des Beratungsangebots ist, ob die Angebote die losere Bindung neuer Formen der Arbeit an feste Strukturen und Systeme am Arbeitsmarkt und in der Bildung spiegeln sollen. Sprich, selbst agilere, fluidere Strukturen entwickeln sollen.

Bis zu einem gewissen Grad wird unseres Erachtens eine Anpassung an entgrenzte Strukturen des Arbeitsmarktes und der Bildung nötig sein. Beispielsweise durch die Erweiterung orts- und zeitunabhängiger (virtueller) Angebote.

Es scheint uns jedoch wichtig, in dieser Entwicklung behutsam vorzugehen und zentrale Aspekte der Qualität und Professionalität der Beratung nicht auf dem Weg zu verlieren.

2.3.2. „Neue“ Antworten

Wie erreiche ich die „neue Zielgruppe“?

Wie unter 2.3.1 kurz angerissen, ist davon auszugehen, dass die Mobilisierung der Zielgruppe von Personen, die in neuen Arbeitsformen arbeiten, für die Bildungsberatung herausfordernd ist. Um ihre Angebote auch für diese Zielgruppe/Zielgruppen (siehe hierzu die unter 2.2 skizzierte Zielgruppentypologie) zugänglich zu machen, können Bildungsberatungsanbieter entweder auf eine verstärkte, speziell auf diese Zielgruppen ausgerichtete Öffentlichkeitsarbeit setzen oder auch entsprechende aufsuchende Angebote, also eine „Geh-Struktur“ statt einer „Komm-Struktur“, entwickeln.

Die Basis dieser beiden Möglichkeiten sind Zielgruppenanalysen, die dabei ansetzen, was über diese Klient*innengruppen bekannt ist, um dadurch Ideen zu entwickeln, wo und wie man diese Klient*innen antreffen kann. Eine Möglichkeit sowohl von zielgruppenorientiertem Marketing als auch der Entwicklung aufsuchender Beratungsangebote ist, mit sogenannten *Personas* zu arbeiten. Die Idee bei der Erstellung von *Personas* ist es, die Zielgruppen besser kennenzulernen und die eigenen Angebote wie auch die eigene Kommunikation stärker an den Bedarfen und Anforderungen dieser Gruppe auszurichten. (Im zitierten GIVE-Textbuch, Modul 2 und Modul 3, finden sich zu den unter 2.2.2 skizzierten Zielgruppentypen kurz ausgearbeitete *Personas*.)

Generell ist anzunehmen, dass sich einige Gruppen der zu adressierenden Zielgruppe vermehrt im virtuellen Raum aufhalten. Hier sind virtuelle Formate der aufsuchenden Beratung gefordert.

Zwei ausgewählte Antworten auf die skizzierten Herausforderungen im Bereich Beratungsgegenstand

(1) Tristram Hooley entwickelte zusammen mit Ronald G. Sultana und Rie Thomsen einen neuen Beratungsansatz, der soziale Ungleichheiten berücksichtigt^{7,8}. Dieses Konzept basiert auf fünf Wegweisern, die Bildungsberater*innen dabei unterstützen, Beratungsangebote zu setzen, die zudem zu einer sozial gerechten Bildungsberatung beitragen:

1) **Kritisches Bewusstsein fördern:** Menschen helfen, ein tieferes Verständnis zu erlangen für die Welt, wie sie ist, und die Situation, in der sie sich befinden. Dazu gehört auch ein Verständnis dafür, wie der Arbeitsmarkt funktioniert und wer von der aktuellen Ordnung und bestimmten Entwicklungen (z.B. Zunahme der neuen Arbeitsformen) profitiert.

2) **Benennen von Unterdrückung:** Verschiedene Arten von Unterdrückung zu verstehen, unterstützt auch eine bestimmte Sichtweise, dass Probleme, mit denen Menschen konfrontiert sind, nicht nur auf ihrem eigenen Verhalten beruhen, sondern verschiedene Wurzeln haben können. Iris Marion Young (2004) nennt fünf verschiedene Gesichter der Unterdrückung: Ausbeutung, Marginalisierung, Machtlosigkeit, Kulturimperialismus, Gewalt.

3) **Hinterfragen, was „normal“ ist:** Eine Klientin/einen Klienten dabei zu unterstützen, zu hinterfragen, was als normal wahrgenommen wird, kann neue Perspektiven eröffnen. Es gibt kein normales oder „natürliches“ Verständnis von Laufbahn, Karriere oder Erfolg. Die vorgegebene Normalität zu hinterfragen ist wichtig, da viele Menschen, die nicht den gesellschaftlichen Normen entsprechen, sich selbst Schuld dafür geben, den Anforderungen nicht gewachsen zu sein.

4) **Menschen zur Zusammenarbeit ermutigen:** Wir verfolgen unsere Laufbahnen nicht auf individueller Ebene, sondern gemeinsam mit anderen. Wenn Menschen zusammenarbeiten, erkennen sie, dass sie vor gleichen Herausforderungen stehen und dass sie sich gegenseitig durch Zusammenarbeit, Kooperation und gemeinsame Aktionen unterstützen können.

5) **Arbeit auf verschiedenen Ebenen:** Wir gestalten unsere Laufbahnen einerseits innerpsychisch, aber auch in der Familie, am Arbeitsplatz, in der Gemeinschaft, innerhalb unserer nationalen Rahmenbedingungen und im politischen System. Als Bildungsberater*in sollte man sich dazu berechtigt fühlen, auf jeder dieser Ebenen zu intervenieren (Unterstützung, Fürsprache, Rückmeldung an das System, Kampagnenarbeit). Manchmal wird Menschen am besten durch individuelle Unterstützung geholfen, ein anderes Mal durch Systemveränderung (oft durch beides zugleich).

(2) Jana Kettunen (2017) hat einen Ansatz des Co-Careerings in Online-Communitys entwickelt. Co-Careering wird hier definiert als: geteilte Expertise und sinnvolle Ko-Konstruktion von Laufbahnthemen (u.a. Berufs- und Bildungsentscheidungen) unter Community-Mitgliedern.

Während die webbasierte Bereitstellung von Informationen und Bildungsberatungsangeboten bereits in der täglichen Arbeit von Berater*innen angekommen ist, befindet sich Kollaboration im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung, wie das digital gestützte Co-Careering, in vielen Ländern noch im Entwicklungsstadium. Durch die Bereitstellung eines digitalen, interaktiven Arbeitsraums schaffen die Be-

⁷ Bo Klindt Poulsen (2020) The social justice lens: Opening opportunities through experience-based careers guidance

⁸ Tristram Hooley (2020) The five signposts to socially just career guidance <https://www.youtube.com/watch?v=bbehZXXhe3I>

rater*innen zugleich die Möglichkeit, zu Fragen der Berufslaufbahn und Weiterbildung zusammenzuarbeiten und sich auszutauschen. Klient*innen, die eine gemeinsame Frage oder ein gemeinsames Ziel haben, können sich zusammentun, um Informationen und Ergebnisse mit anderen zu erarbeiten.

Berater*innen benötigen zusätzliche Kompetenzen, um einen kollaborativen Prozess unter den Teilnehmer*innen zu fördern. Sie brauchen das Know-how, Diskussionen und Zusammenarbeit online zu gestalten. Das Ziel ist es, interessante Diskussionen zwischen Einzelpersonen und Gruppen zu ermöglichen und damit den Aufbau und Austausch von Wissen zu erleichtern. Hier geht es vorrangig um Gruppeninterventionen. Dieser Ansatz basiert auf der Idee der gegenseitigen Unterstützung und des gemeinsamen Lernens. Jede*r Einzelne kann mit seinem/ihrer Wissen und seiner/ihrer Erfahrung beitragen. Den Bildungsberater*innen kommt zusätzlich die Moderator*innenrolle zu. Sie steuern diesen Prozess eher aus dem Hintergrund heraus.

(Zur Vertiefung siehe Modul 3 in: Haydn F., Götz R. et al. (2021) GIVE-Textbuch)

2.4. Was können Entscheidungsträger tun?

2.4.1. Achtsamkeit fördern und Ziele neu definieren

Für eine Antwort der Bildungs- und Berufsberatung auf volatiler werdende Systeme des Arbeitsmarktes und der Bildung mit ihren „neuen“ Herausforderungen der Orientierung und Prekarisierung schlagen wir eine Rejustierung der Zielsetzungen von Bildungs- und Berufsberatung (career guidance) vor. Das Matching von Qualifikationsangebot und -nachfrage am Arbeitsmarkt ist zu wenig. Die Förderung des persönlichen Wachstums und der individuellen Entfaltung ist nicht genug. Es braucht zusätzlich neue Ziele, die die Gesellschaft als Ganzes mit ihren Verteilungskämpfen in den Blick nehmen:

Die meisten aktuellen Beratungsansätze und Berufswahltheorien basieren stark auf hermeneutischen Strängen der Psychologie. Sie fokussieren auf das Individuum und seine persönlichen Ziele. Beratungsangebote sollten zur Persönlichkeitsentwicklung, Selbstgestaltung, Selbstregulierung und zur Entwicklung eines sinnvollen persönlichen Lebensentwurfs beitragen (vgl. Prilleltensky & Stead 2012, 322).

Allerdings, wie Bourdieu bekanntermaßen argumentierte (1993): Jede soziale Intervention wird leicht zur Beute eines bestimmten Machtfeldes, wenn nicht die zugrunde liegenden ökonomischen, sozialen und kulturellen Machtverhältnisse, die den Kontext in einem sozialen Feld bestimmen, grundlegend reflektiert werden.

Und Miller und Rose (1990) erinnern daran, dass in einem neoliberalen Kontext die Selbstregulierungskapazitäten der Individuen durch neoliberale Technologien wie Hilfe zur Selbsthilfe, Selbstmanagement und Empowerment nur gefördert werden, um diese persönlichen Fähigkeiten an ökonomische und soziale Ziele der herrschenden Ideologie zu binden.

Bildungsberatungsangebote, die ausschließlich auf das Individuum fokussieren und den sozioökonomischen und kulturellen Kontext nicht berücksichtigen, verstärken am Ende eher gesellschaftliche Systeme, die sich durch Prekarisierung, Selbstausbeutung, systematisch erzeugte Ungleichheit etc. auszeichnen, als dass sie sie herausfordern.

In letzter Zeit wird das „Dilemma“ dieses psychologischen Ansatzes der Bildungsberatung von verschiedenen prominenten Wissenschaftler*innen und Expert*innen der internationalen Bildungsberatungsgemeinschaft durchaus angesprochen:

“Careers education and guidance is a profoundly political process. It operates at the interface between the individual and society, between self and opportunity, between aspiration and realism. It facilitates the allocation of life chances. Within a society in which such life chances are unequally distributed, it faces the issue of whether it serves to reinforce such inequalities or to reduce them.” (Watts 2015, 171)

“At its most fully realised career guidance is not simply a vehicle by which individuals might get themselves a piece of the pie, but is rather part of the infrastructure of a new kind of society.” (Hooley 2015, 11)

Um das übermäßige Aufgreifen von individualistischen, psychologischen Methoden sowohl in der Praxis als auch in der Forschung zu überwinden, schlagen Hooley, Sultana und Thomsen (2018) vor, vermehrt andere Wissenschaften wie die kritische Psychologie, Soziologie oder Ökonomie in den Beratungsdiskurs mit einzubeziehen und sich auf den Beitrag der Bildungsberatung zur Unterstützung sozialer Gerechtigkeit zu konzentrieren, wobei sowohl strukturelle wie auch gesellschaftliche Barrieren berücksichtigt werden sollten. Sie kritisieren die weitverbreitete Lifelong Guidance-Definition der OECD (2004, 19) dafür, dass sie Kontextfaktoren von Beratung wie soziale Struktur, Einbettung in die Gemeinschaft und Kultur nicht berücksichtigt und schlagen eine alternative Definition für Bildungsberatung vor:

“Career guidance supports individuals and groups to discover more about work, leisure and learning and to consider their place in the world and plan for their futures. Key to this is developing individual and community capacity to analyse and problematise assumptions and power relations, to network and build solidarity and to create new and shared opportunities. It empowers individuals and groups to struggle within the world as it is and to imagine the world as it could be. Career guidance can take a wide range of forms and draws on diverse theoretical traditions. But at its heart it is a purposeful learning opportunity which supports individuals and groups to consider and reconsider work, leisure and learning in the light of new information and experiences and to take both individual and collective action as a result of this.” (Hooley, Sultana, Thomsen 2018, 20)

In Übereinstimmung mit dieser weiten Definition von Bildungsberatung schlagen wir vor, dass Beratung einem „emanzipatorischen“ Ansatz folgen sollte, wie er von Sultana (2018, 64 f.) skizziert wird, um bestmöglich auf die zunehmende Verbreitung von prekären neuen Formen der Arbeit und Tätigkeiten zu reagieren. Diesem emanzipatorischen Ansatz folgend, unterstützt die Beratung ihre Klient*innen dabei, ihren eigenen gesellschaftlichen Status quo in Frage zu stellen, anstatt ihnen zu helfen, sich in diesen einzufügen. Die Bildungsberatung sensibilisiert ihre Kund*innen für die strukturellen Machtverhältnisse, die zu einer schlechten Position am Arbeitsmarkt führen, und mobilisiert sie, sich dagegen aufzulehnen. Bildungsberatung agiert hier auch als eine Lobby für soziale Gerechtigkeit.

2.4.2. Strukturelle Rahmenbedingungen garantieren

Bildungs- und Berufsberatung ist in den meisten Ländern ein klassischer Fall für eine Multi-Level-Governance-Herausforderung. Auf horizontaler Ebene werden die relevanten Leistungen in verschiedensten Sektoren angeboten: Schule, Erwachsenenbildung, tertiäre Bildung, Arbeitsmarktinstitutionen, Interessensvertretungen, freiwilliger Sektor, privater Sektor usw. Auf der vertikalen Achse sind in Steuerung und Finanzierung alle „Government“-Ebenen von der EU über unterschiedliche zuständige Bundesministerien und Landesregierungen bis zu regionalen Politikkörpern involviert. Eine koordinierte, kohärente politische Steuerung des Feldes ist unter diesen Bedingungen eine große Herausforderung.

Diese Herausforderung verlangt gute Austauschgefäße für die verschiedenen Ebenen, Sektoren und involvierten Akteure. Darüber hinaus gilt es, eine gute Balance zu finden, auf welcher Ebene welche Aktivitäten umgesetzt und welche Entscheidungen getroffen werden. Sind etwa Qualitätssicherung und Qualifizierung der Berater*innen Themen, die für alle Sektoren und Regionen gleichgeschaltet zentral organisiert werden sollen?

Zwei in allen Ländern der GIVE-Projektpartnerschaft (DE, AT, CZ, LI) auftretende speziell zu adressierende strukturelle Schwächen sind hierbei hervorzuheben: Erstens die traditionell schwache Kooperation der Felder Bildung und Arbeitsmarkt, respektive der in den jeweiligen Kontexten operierenden Akteure. Zweitens die starke Anbindung von Beratungsleistungen an Bildungsanbieter, beziehungsweise der zu geringe Anteil (bildungs-)trägerunabhängiger Beratungsanbieter.

Neue Formen der Arbeit haben das Potential, diese Herausforderungen noch einmal zu verstärken. Ihre losere Anbindung an Systeme und Strukturen von Arbeitsmarkt und Bildung mündet in einer fehlenden Repräsentanz in diesen Feldern. Die „neuen Zielgruppen“ laufen Gefahr, übersehen zu werden. Auch ist davon auszugehen, dass das Phänomen regional sehr unterschiedlich gestreut auftritt. Insbesondere größere Ballungsräume dürften auch bei dieser Entwicklung Vorreiter sein. Ein „regionalisierter“ Ansatz bietet sich hier an. Gleichzeitig finden bestimmte Formen vollkommen räumlich entgrenzt im virtuellen Raum statt. Erneut stellt sich die Frage von üblicherweise an räumlichen Grenzen festgemachten Zuständigkeiten mit der impliziten Gefahr, übergangen zu werden. Moderne, erfolgreiche Multi-Level-Governance-Systeme sind aufgerufen, auch auf diese Herausforderungen zu reagieren.

Auf den Punkt gebracht müssen Angebotsstrukturen der Beratung agil genug sein, um auf Entgrenzungsphänomene der „neuen Zielgruppe“ zu reagieren, und gleichzeitig in ihrer strukturellen und Ressourcen-bezogenen (monetären) Verankerung in den Systemen Bildung und Arbeitsmarkt so stabil sein, dass dieses nötige agile und flexible Reagieren auf neue Herausforderungen erst ermöglicht wird. Voraussetzung dafür ist die Etablierung einer Profession „Bildungs- und Berufsberatung“, gekennzeichnet durch folgende Merkmale (vgl. Schiersmann 213, 48ff.)

- *Institutionalisierung* als flächendeckendes Vorhandensein eines (Beratungs-)Angebots und einer konsolidierten Trägerstruktur
- eine *Verrechtlichung* als juristische Absicherung und Kodifizierung des gesellschaftlichen Mandats
- *Akademisierung* der Aus- und Weiterbildung
- *Verwissenschaftlichung* durch abgesichertes und differenziertes wissenschaftliches Wissen
- *Verberuflichung*, u.a. durch die zunehmende Hauptberuflichkeit von Berater*innen

2.4.3. Jene, die an der Front stehen, unterstützen

Eine zentrale Aufgabe der steuernden Akteure ist es unseres Erachtens, jene, die an der Front des Beratungsgeschehens stehen, bestmöglich in ihrer Aufgabe zu unterstützen. Zwei Bereiche möchten wir in diesem Kontext besonders hervorheben. Erstens den Bereich der Kompetenz im professionellen Handeln. Zweitens den Bereich der Arbeitsumgebung als Voraussetzung professionellen Agierens.

Informierte Laufbahn- und Bildungsentscheidungen professionell begleiten

Professionalität bezeichnet kompetentes berufliches Handeln, *d.h. Professionalität besteht darin, Handlungen auf Basis gesicherter und innerprofessionell geteilter Wissensbestände und Fähigkeiten kompetent ausführen zu können* und bezieht sich damit vor allem auf das individuelle Vermögen der Berater*innen (vgl. Schiersmann 2013, 53f.).

Ziel der Bildungsberatung ist es, Klient*innen bei informierten Laufbahn- und Bildungsentscheidungen zu begleiten. Voraussetzung der Begleitung informierter Entscheidungen ist eine fundierte Kenntnis aktueller Entwicklungen in den Bereichen Arbeit, Karriere, Bildung und Beruf sowie die Beherrschung für die jeweilige Zielgruppe passender Methoden der Beratung. Im Bezug auf die Beratung von Personen, die in „neuen Formen der Arbeit“ tätig sind, bedeutet dies:

- Bildungsberater*innen müssen mit den strukturellen Entwicklungen und Trends der postmodernen Arbeitswelt vertraut gemacht werden: Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit und Beruf; neue Formen der Arbeit; Prekarisierungstrends – durchaus auch über ihre engeren Kernthemen der Beratung zu Bildungs- und Laufbahnfragen hinausgehend, z. B. bezüglich der rechtlichen Regulierung neuer Formen der Arbeit (siehe OECD 2019b, 23f.), über die Bescheid zu wissen unabdingbar für die Unterstützung informierter Laufbahnentscheidungen ist.
- Bildungsberater*innen müssen analytische Ansätze und Hilfsmittel an die Hand gegeben werden, um ausgewählte Veränderungen in den Feldern Arbeit, Karriere, Beruf selbst beobachten, bewerten und adressieren zu können.
- Bildungsberater*innen müssen unterstützt werden, passende Ansätze und Instrumente der Aufschließung und Beratung der „neuen Zielgrupp(en)“ – siehe Typologie unter 2.2.2 – zu entwickeln und in ihrer Arbeit einzusetzen.

Auf einem stabilen Arbeitsfundament stehen

Die Arbeit in einem Feld mit hohen Anforderungen an die permanente Anpassung an inhaltliche und methodische Herausforderungen verlangt einen hohen Grad an intrinsischer Motivation. Persönliches soziales Engagement der in „sozialen Berufen“ Tätigen wird gerne ausgebeutet – man sehe sich die Lohngestaltung im Vergleich zu anderen Tätigkeitsfeldern an.

Wollen Entscheidungsträger „die Besten“ für die komplexe und fordernde Aufgabe einer zeitgemäßen Bildungs- und Berufsberatung (Laufbahnberatung) gewinnen, empfehlen wir eine Ausrichtung des Arbeitsumfeldes an Konzepten der „guten Arbeit“ (wie u. a. von den deutschen Gewerkschaften vorgelegt) und der „Workplace Innovation“ (siehe u. a. Frank Pot, Peter Totterdill, Steven Dhondt (2016) Workplace innovation: European policy and theoretical foundation).

Für den österreichischen Kontext im Bereich Erwachsenenbildung wäre in diesem Zusammenhang eine Abkehr von der volatilen Projektfinanzierung ein erster und dringlicher Schritt.

Darüber hinaus wollen wir hervorheben, dass Entwicklung Ressourcen braucht. Berater*innen müssen Ressourcen bekommen, sich neben dem Tagesgeschäft der Beratung mit inhaltlichen und methodischen Entwicklungen zu befassen. Nur so kann garantiert werden, dass ein zeitgemäßes Beratungsangebot für alle angeboten werden kann.

Wo geht die Reise hin?

In diesem abschließenden Kapitel geht es darum, die bisherigen Ausführungen zu bündeln und Strategien zur Bewältigung der Herausforderungen, die die neuen Formen der Arbeit für Bildungsberatung mit sich bringen, sowie offene Forschungs- und Entwicklungsbedarfe auf den Punkt zu bringen.

1. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, aber auch die Gewerkschaften, müssen stärker als bislang die neuen Formen der Arbeit in den Blick nehmen. Der Sektor nimmt quantitativ zu. Es braucht richtungweisende politische Entscheidungen, damit die zentralen Treiber des Strukturwandels im Bereich Arbeit und Bildung und die massiven Veränderungen unserer Arbeitsweise nicht dem Zufall unterliegen, sondern als gewünschte Zukunft der Arbeit gestaltet werden. Wo die Reise hingehen sollte, wurde in den bisherigen Ausführungen in weiten Teilen bereits skizziert. Wo die Reise tatsächlich hingehen wird, scheint im Moment eher offen.

„Wir befinden uns aktuell an einem historischen Punkt, an dem die Machtverhältnisse zwischen Auftraggebern und Plattformarbeitern aktuell noch veränderbar sind und die grundsätzliche Richtung noch offen ist, ob es durch aktives Gestalten ein nachhaltiges Modell digitaler Arbeit geben wird, oder ob sich das ausbeuterische Potenzial durch unkontrolliertes Sichselbstüberlassen bewahrheitet und sich zu einem einseitigen, benachteiligenden Modell digitaler Arbeit steigert.“ (Bertelsmann-Stiftung 2019, 32, Hervorhebungen im Original).

Was hier für die Plattformökonomie gilt, scheint in weiten Teilen auch für die nicht mehr ganz so neuen Formen von Arbeit wie Leiharbeit, Arbeit auf Abruf, befristete Beschäftigung oder Solo- und Scheinselbstständigkeit Gültigkeit zu besitzen, die sich eher in Risiken als in Chancen beschreiben lassen, weil weder ihr arbeitsrechtlicher Status noch ihre Integration ins soziale Sicherungssystem mit denen des Normalarbeitnehmers vergleichbar ist.

Mit den neuen Formen der Arbeit *„droht nicht weniger als der gesellschaftlich geschützte Status des Arbeitnehmers – und damit der zentrale Integrationsmechanismus moderner Gesellschaften – zur Disposition zu stehen“ (Vogel 2019, 53f.).*

Wo die Reise für die Vertreter einer neoliberalen Politik hingehen soll, hat der frühere Topmanager und heutige FDP-Bundestagsabgeordnete Thomas Sattelberger skizziert:

„Betriebsräte und Gewerkschaften müssen lernen, dass die Unmenge an Schutzrechten in den Zeiten des Turbokapitalismus nötig war, im Übergang zur digitalisierten Ökonomie jedoch zunehmend untauglich oder gar kontraproduktiv ist.“ (Vgl. Süddeutsche Zeitung vom 4.1.2020)

Die Risiken, die mit der Ausdehnung der neuen Formen von Arbeit einhergehen, stehen bisher zu wenig im Fokus der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Diskurse in den europäischen Staaten, zumindest in den am Projekt GIVE beteiligten Ländern. Trotz der rückläufigen Zahl der Normalarbeitsverhältnisse ist dieser Typus nach wie vor das diskursprägende Modell.

„Bleiben sozialstaatliche Leistungen weiterhin an das Normalarbeitsverhältnis gebunden, werden bestimmte neuartige Arbeitsverhältnisse von Beginn an einem hohen Prekarisierungsrisiko ausgesetzt.“ (Papsdorf 2019, 176)

Dies hat sich in der Pandemie eindrücklich bestätigt. Die Hilfen in der Pandemie kamen vor allem Beschäftigten mit einem regulären Arbeitsvertrag zugute, die ohnehin einen einfachen Zugang zum Sozialsystem haben (vgl. Süddeutsche Zeitung vom 4.4.2021).

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, aber auch die Gewerkschaften, haben bisher die neuen Formen der Arbeit zu wenig im Fokus, trotz der Tatsache, dass dieser Sektor quantitativ zunimmt. Die Festlegung von Reiseziel und Reiseweg ist eine politische Entscheidung, die bisher üblichen Reisewege tragen nicht mehr.

2. Bildungsberatung als zentrale Begleitstruktur für Beschäftigte in den europäischen Ländern muss die neuen Formen der Arbeit und die dort Tätigen als neue Beratungszielgruppe in ihre Handlungsfelder integrieren und sich professionell für neue Herausforderungen und Aufgaben aufstellen. Ihr zukünftiger Auftrag ist es, sich den Herausforderungen einer Subjektivierung von Gesellschaft offensiv zu stellen.

Für die Bildungsberatung gilt das oben Gesagte in gewisser Weise gleichfalls: Auch Bildungsberatung hat die neuen Formen der Arbeit bislang zu wenig im Blick und die neue Beratungszielgruppe nicht im erwünschten und notwendigen Maß erreichen können. Dabei führen die gerade in den neuen Formen der Arbeit beobachtbaren Tendenzen zur Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit und die Entwicklung von Individualberufen zu einem gestiegenen Bedarf an Beratung. Diese Entwicklungen produzieren *„zukünftig einen generell systematisch erhöhten Bedarf an Unterstützung von Menschen in allen Lebenslagen und sozialen Bereichen zur Bewältigung der steigenden Anforderungen und damit auch an Beratung ...“* (Voß 2012). Voß fordert ein Grundrecht auf Beratung und weist darauf hin, dass Bildung ursprünglich ein Privileg der Eliten war und sich erst spät ein Grundrecht auf Bildung entwickelte. Heute ist Beratung und Coaching nach wie vor für die breite Masse der Beschäftigten, insbesondere in den neuen Formen der Arbeit, die Ausnahme. Er will eine Beratung etablieren, die sich unmittelbar lebens- und alltagsnah auf Subjektivität bezieht, *„stärker als bisher lebendige Subjektivität zum Gegenstand macht und als Ressource einsetzt und sich neuen Herausforderungen im Zuge der Subjektivierung von Gesellschaft offensiv stellt“* (ebd.).

3. Die in den neuen Formen der Arbeit Beschäftigten bzw. Tätigen brauchen passgenaue Beratungs- und Weiterbildungsangebote, die helfen, das Risiko der Prekarisierung zu mindern und alternative berufsbiografische Wege einzuschlagen.

Beratung durch betriebliche Interessenvertreter*innen wie Betriebs- oder Personalrat stehen für die in den neuen Formen der Arbeit Beschäftigten häufig nicht zur Verfügung; Leiharbeit oder Arbeit auf Abruf findet sich überdurchschnittlich in Unternehmen, die keinen Betriebsrat haben und nicht der Tarifbindung unterliegen. Hier kommt außerbetrieblichen Beratungsangeboten eine besondere Bedeutung zu. Allerdings braucht es neue Formen zielgenauer Öffentlichkeitsarbeit, um die Beratungsangebote für diese Beschäftigten publik zu machen.

4. Es braucht Studien- und Weiterbildungsangebote für Bildungsberater*innen, um sich für die neuen Beratungszielgruppen professionalisieren zu können.

Das Wissen um neue Formen der Arbeit, ihre Merkmale und Auswirkungen, die Herausforderungen für Beratung und Beratungspraxis sowie Lösungsmöglichkeiten sollte Bestandteil von Beratungsstudiengängen und anderen Formen der grundlegenden Beraterqualifizierung werden und als Weiterbildungsmöglichkeiten denjenigen angeboten werden, die über Praxiserfahrungen in der Beratung verfügen.

5. Bildungsberatung braucht eine Infrastruktur, die digitale Zugangsmöglichkeiten zu den Zielgruppen der neuen Formen der Arbeit ermöglicht und somit zu Formen digitaler Beratung.

Dazu braucht es entsprechende technische Ausstattungen und Möglichkeiten, Kompetenzen der professionellen Nutzung zu erwerben.

6. Bildungsberatung braucht eine Flexibilisierung der Angebotsstrukturen.

Es braucht Arbeitsbedingungen, die vielfältige Zugangswege zu den heterogenen Zielgruppen in neuen Formen der Arbeit erlauben. Ergänzend zur traditionellen Komm-Struktur in der Bildungsberatung braucht es Formate der Geh-Struktur oder der aufsuchenden Beratung, dem Community-Ansatz entsprechend. Insbesondere bei Beschäftigten in der Plattformökonomie braucht es vielfältige Suchbewegungen, um geeignete Zugänge identifizieren zu können.

7. Bildungsberatung in den neuen Formen der Arbeit braucht Vernetzung und Kooperation, um sich für diese neuen Beratungszielgruppen professionell aufstellen zu können.

Gerade bei diesen neuen Beratungszielgruppen, die nicht den klassischen Arbeitnehmerstatus haben und dementsprechend nicht über schlagkräftige Interessenvertretungen verfügen, sind Berater*innen besonders auf Kooperationen mit den Gewerkschaften angewiesen.

Da die neuen Formen der Arbeit eine Fülle neuer, teils noch nicht beantworteter arbeitsrechtlicher Fragen aufwerfen, brauchen Berater*innen ein arbeitsrechtliches Grundwissen und professionelle Verweiskontakte.

8. Bildungsberatung muss zukünftig stärker am Modell der emanzipatorischen Bildungsberatung orientiert sein und damit auch als Lobby für soziale Gerechtigkeit agieren.

Bildungsberatung kann so – über die Beratungszielgruppen der in den neuen Formen der Arbeit Beschäftigten hinausgehend – einen Beitrag dazu leisten, bestmöglich auf die zunehmende Verbreitung von prekären Arbeits- und Tätigkeitsformen, die dazu tendieren „soziale Isolation“ zu fördern, zu reagieren.

9. Bildungsberatung muss agiler tätig werden (können und dürfen).

Die traditionell eher schwache Kooperation zwischen Beratung, Bildung und Arbeitsmarkt muss intensiviert werden und es braucht mehr trägerunabhängige Beratung, um der Gefahr zu entgehen, dass die neuen Beratungszielgruppen mit ihrer eher losen Anbindung an Systeme und Strukturen von Arbeitsmarkt und Bildung übersehen werden.

10. Eine Beratungspraxis muss langfristig und damit kalkulierbar etabliert sein, um nachhaltige Wirkungen erzielen zu können.

Eine zeitlich begrenzte, projektförmige Finanzierung reicht nicht aus. Berater*innen brauchen zudem Ressourcen für die permanent von ihnen geforderte Entwicklung. Das deutsche Bundesland Nordrhein-Westfalen hat etwa über Jahre tragfähige und belastbare Beratungsstrukturen mit Hilfe des Europäischen Sozialfonds aufgebaut.

Literatur

- Bertelsmann Stiftung, Hg. (2019) *Plattformarbeit in Deutschland. Freie und flexible Arbeit ohne soziale Sicherung*. Gütersloh
- Bourdieu, P. (1993) *The Field of Cultural Production*. Columbia University Press
- Bröckling, U. (2007) *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main
- Butollo, F., Engel, T., Füchtenkötter, M., Koepp, R. & Ottaiano, M. (2018) *Wie stabil ist der digitale Taylorismus? Störungsbehebung, Prozessverbesserungen und Beschäftigungssystem bei einem Unternehmen des Online-Versandhandels*. AIS-Studien, 11(2), 143–159
- Crouch, C. (2019) *Will the gig economy prevail?* Cambridge: Polity Press,
- Eurofound (2018) *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Eurofound (2015) *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Link: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
- Flecker, J. (2020) *Trends oder Hypes. Zu den Dynamiken der Berufsarbeit*. in: Bildungsberatung im Fokus 2/2020
- Michel Foucault (2008) *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. 9. Auflage. Suhrkamp-Taschenbuch 2271, Frankfurt am Main
- Habermas, J. (1998) *Die postnationale Konstellation. Politische Essays*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Haydn, F., Götz, R. et al (2021) *Das GIVE-Textbuch. Bildungs- und Berufsberatung für Beschäftigte in Neuen Formen der Arbeit. Herausforderungen – Lösungen*. Erasmus+ Lernmaterialien, Wien
- Hirschi, A. (2018) *Moderne Ansätze zur nachhaltigen Laufbahnförderung*. in: Euroguidance (2018) *Lifelong Guidance in einem dynamischen Arbeitsmarkt: erreichen, befähigen, stärken*. Wien
- Holtgrewe, U. (2015) *Services research along the service process. An overview study to support UNI Europa's services policy project*. Wien: FORBA
- Hooley, T., Sultana, R. and Thomsen, R. (Edit.) (2018) *Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism*. New York: Routledge
- Hooley, T. (2015) *Emancipate yourselves from mental slavery: self-actualisation, social justice and the politics of career guidance*. Derby: International Centre for Guidance Studies, University of Derby
- Kettunen, J. (2017) *Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services*. Openly available here: http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7160-1_Justice Contesting Neoliberalism, New York, Routledge
- Miller, P., Rose, N. (1990) *Governing economic life*. In: *Economy and Society*, Vol. 19, 1, Februar 1990, 1–31
- OECD (2019a) *Policy Responses to New Forms of Work*. Paris: OECD Publishing,
- OECD (2019b) *The Future of Work. OECD Employment Outlook 2019*. Paris: OECD Publishing

- OECD (2004) *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*. Paris: OECD Publishing, Papsdorf, Ch., 2019, *Digitale Arbeit*. Frankfurt/New York
- Pot, F., P. Totterdill and S. Dhondt (2016) *Workplace innovation: European policy and theoretical foundation*. In: *World Review of Entrepreneurship Management and Sustainable Development* 12(1):13
- Poulsen, B.K. (2020) *The social justice lens: Opening opportunities through experience-based careers guidance*.
- Prilleltensky, I., Stead, G.B. (2012) *Critical psychology and career development: Unpacking the ad-just-challenge dilemma*. *Journal of Career Development*, 39(4), 321–340
- Rifkin, J. (1995) *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. Putnam Publishing Group
- Ritzer, G. (2000) *The McDonaldization of Society*. New Century Edition
- Schiersmann C., Weber, P. (Hrsg.) (2013) *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts*, Bielefeld
- Sproll, M. (2010) *High Tech für Niedriglohn. Neotayloristische Produktionsregimes in der IT-Industrie in Brasilien und Mexiko*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Sultana, R. G. (2018) *Precurity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World: Career Guidance Mediating the Citizen and the State*. In: Hooley, T., Sultana, R., Thomsen, R. (Edit.) (2018) *Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism*, New York: Routledge, S. 64 f.
- Sultana, R. G. (2017) *Laufbahnberatung und der Gesellschaftsvertrag in einer flüchtigen Welt* (Titel im Original: *Career guidance and the social contract in a liquid world*). In: Hammerer, M. et al. (Hg.) *Zukunftsfeld Bildungs- und Bildungsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierung und Perspektiven*, Bielefeld
- Vogel, E. (2019) *Expertenstatement*. In: Bertelsmann Stiftung, s.o., 52–54
- Voß, G. (2012) *Individualberuf und subjektivierte Professionalität. Zur beruflichen Orientierung des Arbeitskraftunternehmers*, Berlin
- Voß, G. (2019) *Vor neuen Herausforderungen – Beratung im gesellschaftlichen Wandel*. In: *forum erwachsenenbildung* 1/11, 31–34
- Voß, G., Pongratz, H.J. (2003) *From employee to “entployee”. Towards a “self-entrepreneurial” work force?* In: *Concepts and Transformation*, Volume 8, Number 3, 2003, pp. 239–254 (16)
- Voß, G. (2002) *Auf dem Weg zum Individualberuf? Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers*. In: Kurz, Th., Hrsg., 2002, *Der Beruf in der Moderne*, Opladen, S. 287–314
- Voß, G., Pongratz, H.J. (1998) *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50, 1, 131–138
- Watts, A.G. (2015) *Socio-political ideologies of guidance*. In Hooley, T., Barham, L. (Eds.). *Career Development Policy and Practice: The Tony Watts Reader*. Stafford: Highflyers
- Young, M. (2004) *Responsibility and Global Labor Justice*. *Journal of Political Philosophy* 12(4):365 - 388
- Zentner, U., Schrader, J. (2010) *Weiterbildung für Arbeitskraftunternehmer*. In: Bolder, A. u.a. Hrsg.) (2010) a.a.O., S. 255–278