



28. Mai 2025

Ein grenzüberschreitender Blick

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz



Dr. Bernd Kaßebaum (Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) und **Prof. Dr. Gabriele Molzberger** (Professorin für Erziehungswissenschaft und auch Wissenschaftliche Direktorin des Zentrums für Weiterbildung an der Universität Wuppertal)

In Deutschland ist die Berufsorientierung fester Bestandteil schulischer Bildung und beginnt schon in Kindheit und Jugend. Der Übergang von der schulischen Bildung in eine berufliche Ausbildung oder ein Studium, die sogenannte erste Schwelle, ist oftmals mit der Erwartung verbunden, dass es sich hierbei um einen Übergang handele, der den weiteren Lebensverlauf bestimmt. So plausibel diese Sichtweise auf den ersten Blick ist, so wenig hält sie einer genaueren Überprüfung stand. Auch mit der zweiten Schwelle, dem Übergang in die Erwerbsarbeit, ist der Prozess nicht abgeschlossen, sondern erstreckt sich in die Erwerbsarbeit selbst und bis in die Nacherwerbsphase sowie ins Alter.

Bildungsentscheidungen sind ebenso wie Berufsorientierung Prozesse, die sich aus einer ganzen Reihe an Faktoren und Momenten zusammensetzen. Entgegen den weit verbreiteten Vorstellungen von optimierten Lebensläufen und „Normalbiografien“ sind berufliche Orientierungen über den Lebenslauf biographische Prozesse, die nicht linear, sondern diskontinuierlich und oftmals widersprüchlich verlaufen (Dausien 2017). Die Anforderungen und Erwartungen des Bildungs- und Beschäftigungssystems können mit den Logiken anderer Teilbereiche des Lebens – etwa der Sorge und der Existenzsicherung – im Widerspruch stehen. Hier gilt es, Annahmen darüber, was „normal“ sei, immer wieder zu hinterfragen. „Die Normalbiographie ist [...] keine empirische Normalität, sondern eine Norm, an der die Individuen ihre Lebensführung orientieren. Als solche ist sie jedoch weder widerspruchsfrei noch unveränderlich“ (Dausien 2017, S. 95). Der „Lebensberuf“ jedenfalls war und ist schon immer weitaus seltener empirische Realität gewesen als gemeinhin angenommen.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, so unsere These, kann unterstützend wirken, um die Komplexität von Entscheidungsbedingungen und Voraussetzungen für Lebensgestaltungen auf ihre jeweils sinnhaften und bedeutungsvollen Anteile zu prüfen. Darüber hinaus kann Beratung zur berufs- und erwerbsbiografischen Orientierung auch Lern- und Bildungsprozesse auslösen (Kossack 2016).

Selbstredend braucht Beratung auch eine Professionalisierung derjenigen, die die anspruchsvollen Beratungstätigkeiten unabhängig von partikularen Interessen ausüben. In Deutschland ist jedoch Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kein Konzept aus einem Guss. Es gibt keine verlässliche Infrastruktur, auf die die Einzelnen über den Lebenslauf hinweg zurückgreifen könnten. Genau wie der Ausbildungs- und der Arbeitsmarkt, ist auch die Beratung zu Bildung und Beruf fragmentiert, regional sehr unterschiedlich ausgeprägt und in ein Geflecht von Zuständigkeiten differenziert (zur aktiven Arbeitsförderung durch Weiterbildung siehe etwa den Beitrag von Knuth in der ddm 1/25; zum Konzept der Bundesagentur für Arbeit „Berufsberatung im Erwerbsleben“ siehe Freiling et al. 2024 und den Beitrag von Heusler, Lang, Sprenger und Stephan in dieser Ausgabe; für einen Überblick über Strukturen und Angebote von Beratung im Kontext von Bildung und Beschäftigung siehe Schober/Lampe 2022; zur Nationalen Weiterbildungsstrategie Schiersmann 2022). Neue digitale Plattformen wie bspw. „Mein Now“^[1] erfassen Weiterbildungsmöglichkeiten und können eine Ergänzung sein, aber wohl kaum strukturell eine neutrale berufs- und erwerbsbiografische Beratung in Übergängen ersetzen.

Vor diesem Hintergrund wagen wir einen Blick über das Bildungs-, Arbeits- und Beschäftigungssystem in Deutschland hinaus und richten den Fokus auf das Nachbarland Schweiz. Wir richten den „Blick in die Fremde“ im Bewusstsein, dass berufliche Aus- und Weiterbildung fest in die Arbeitskultur eines Landes eingebettet sind (Greinert 2017). Die Schweiz ist in den vergangenen Jahren manchmal als „Vorbild“ für ein durchlässiges Bildungssystem mit eigenständigem beruflichem Bildungsweg bzw. beruflichen Laufbahnstrukturen, betrachtet worden (exemplarisch Frommberger 2018). Uns erscheint in der Schweiz noch Vieles mehr erkundenswert: gibt doch der Schweizer Ansatz vor, nicht nur Berufs- und Studienorientierung zusammen zu bringen, sondern beide auch mit einer Laufbahnberatung zu verbinden, die sich u.a. auch an berufstätige Interessierte richtet.

Eckpunkte des Schweizer Bildungssystems

Zentral für das Schweizer Bildungssystem ist die Verbindung einer ausdifferenzierten, gegliederten Allgemeinbildung mit einer dual strukturierten Berufsbildung einschließlich der aufgefächerten höheren Berufsbildung und einem Hochschulsystem, das zwischen der Universität, der Fachhochschule und der pädagogischen Hochschule unterscheidet. Hervorzuheben sind für die Schweiz zudem – in der hier gebotenen Kürze – kantonale Organisation und Föderalismus, die Sprachenvielfalt, Subsidiarität, Fachkräftemangel und Hochlohnsektor.

In der beruflichen Ausbildung in der Schweiz gilt das Berufsprinzip. Rund zwei Drittel der Jugendlichen entscheiden sich für eine der rund 250 beruflichen Grundbildungen, die berufliche Handlungskompetenzen vermitteln, ganz überwiegend dual organisiert sind und eine ausgeprägte Berufsfeldbreite aufweisen. Ein Schwerpunkt liegt auf der kaufmännischen Lehre. Die Grundbildung ist auch für Erwachsene offen. Die berufliche Bildung setzt sich in der Fortbildung zu Fach- und Führungspositionen fort; sie ist auch durchlässig in das Hochschulsystem und eine weitgehend betrieblich organisierte Weiterbildung.

Bildung auf Tertiärniveau umfasst die Bereiche Tertiär A und B (mit der Höheren Berufsbildung gemäß Berufsbildungsgesetz von 2004). Die Verabschiedung eines Weiterbildungsgesetzes (WeBiG) im Jahr 2017 hat kaum etwas daran geändert, dass Weiterbildung jenseits der geordneten beruflichen Weiterbildung als Tertiär B einer marktförmigen Organisation unterliegt und die Verantwortung für Weiterbildung in erster Linie bei den Einzelnen liegt.

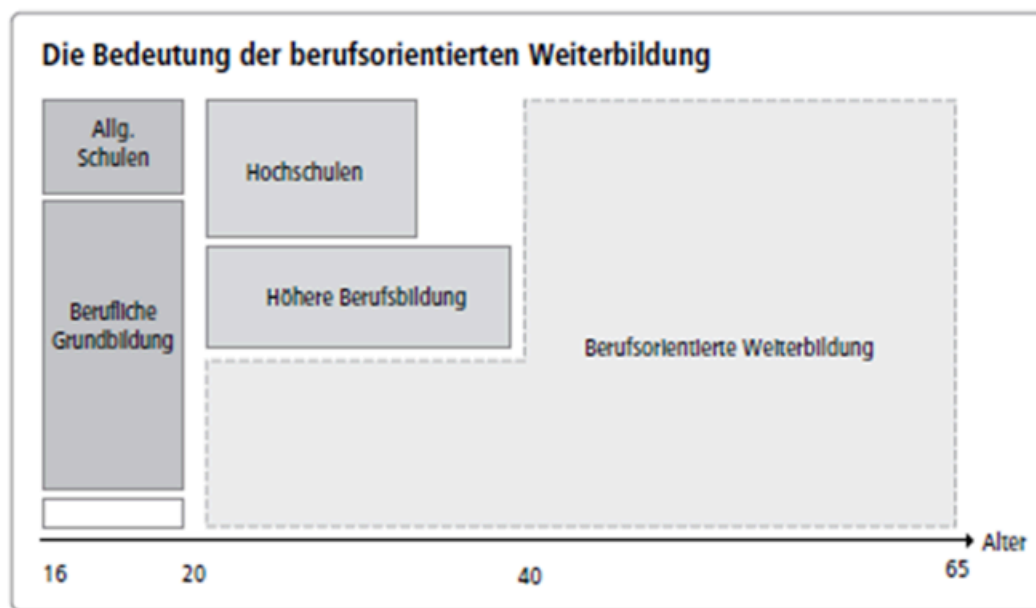


Abbildung: Bedeutung der berufsorientierten Weiterbildung innerhalb des Schweizer Bildungssystems aus Lebenslaufperspektive (Quelle SVEB nach Sgier et al. 2022 in eigener Darstellung)

Eine nicht unerhebliche Rolle wird den Organisationen der Arbeitswelt (OdA), begrifflich eingeführt im Artikel 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBG), zugesprochen. Sie umfassen Sozialpartner, Berufsverbände sowie andere zuständige Organisationen und Anbieter der Berufsbildung. Neben den Verbänden sind auch Unternehmen und Privatpersonen involviert. Die Organisationen der Arbeitswelt haben maßgeblich Einfluss auf die Berufsbildung. Sie organisieren die Grundbindung, bieten überbetriebliche Kurse an und sind an der Durchführung und Weiterentwicklung der Berufsbildung beteiligt^[2]. Ihre konkrete Rolle als Teil moderner Governance ist für Außenstehende nicht leicht einzuschätzen.

Auch die Schweiz ist von sozialen und strukturellen Ungleichheiten im (Berufs-)Bildungssystem nicht frei. Im Gegenteil. Obgleich im Artikel 2 der Bundesverfassung „eine möglichst große Chancengleichheit unter den Bürgerinnen und Bürgern garantiert wird“ und eine Reihe von Maßnahmen angestoßen wurden, besteht eine „ausgeprägte Selektivität nach sozialer Herkunft“. Sichtbar wird dies u.a. im Hochschulzugang, aber auch nach den PISA-Zahlen, z.B. in der Lesekompetenz der 15-jährigen Schüler*innen. Der Schul- und Ausbildungserfolg, so Schoch, wird „wesentlich beeinflusst vom sozialen Status, von der Sprache, vom Bildungsniveau und vom Migrationshintergrund der Eltern.“ (Schoch 2024, S. 2). „Nur eine Anpassung der Strukturen“, so Blank in der Einleitung zu diesem Heft, und „nicht eine Anpassung der Menschen führt zu einem gerechten Bildungssystem, das Bildung für alle uneingeschränkt zugänglich macht.“ (Blank, 2024, S. 1).

Die öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz

Wir beziehen uns im Folgenden auf den jährlichen Bericht zur „öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung“. Dieser wird als statistischer Jahresbericht von der Schweizer Konferenz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung herausgegeben. Diese Konferenz ist angegliedert an die übergeordnete Fachkonferenz der EDK (Schweizer Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektor/innen).

Der jährliche Bericht gibt interessante Hintergrundinformationen über die verschiedenen öffentlichen Beratungsangebote, deren Zielgruppen und über die Anstrengungen, trotz der verschiedenen Ausdifferenzierungen ein gemeinsames inhaltliches Dach zu schaffen.

Interessanterweise beginnt der Jahresbericht, wie die Vorberichte auch, mit der Schilderung verschiedener innovativer Beispiele, die auf die Dynamik des Angebots verweisen. Diese reichen von innovativen Beratungsangeboten hin zu neuen Veranstaltungsformaten. Das spezielle Angebot an erwachsene Interessierte, die älter als 40 Jahre sind, das sog. *viamia*-Konzept, wurde bereits vor einigen Jahren eingeführt und erhält aufgrund seiner Bedeutung und aufgrund der Debatte um diesen Ansatz in unserem Text einen eigenen Absatz im nächsten Abschnitt. Nur soweit es aus statistischen Gründen naheliegt, wird *viamia* schon in diesem Teil integriert.

Die BSL ist dezentral organisiert. Die Aktivitäten werden von den Kantonen verantwortet und von den Kommunen durchgeführt. Zu nennen sind die BIZ (Berufsinformationszentren), wo im Erhebungszeitraum insgesamt mehr als 80.000 Beratungen stattgefunden haben. Auf Bundesebene findet man die verschiedenen Institutionen, das Controlling, die strategische Planung und gemeinsam mit den Hochschulen die Qualifizierung der Berater*innen,

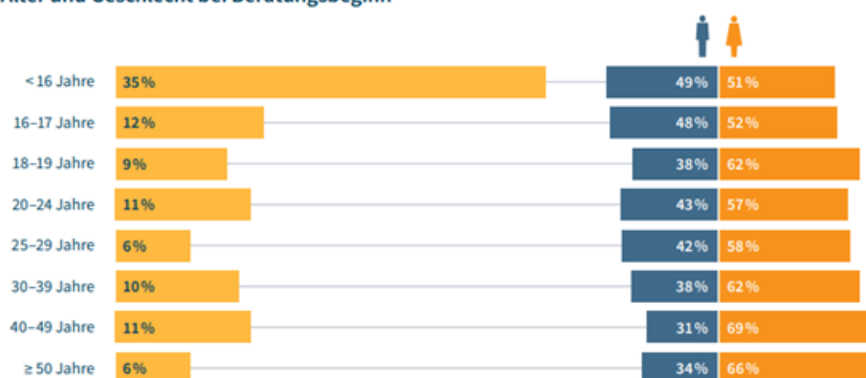
Der Bericht untergliedert sich nach den Hauptaktivitäten der Beratung: Information, Veranstaltungen sowie Kurse und andere Dienstleistungen. Im Bereich der Beratungen werden Kurzberatungen (ohne Aktenführung) und Beratungen mit mehr als 30 Minuten (und Aktenführung) unterschieden. Während insgesamt ca. 70.000 Kurzberatungen gelistet werden, werden von den längeren Beratungen ca. 120.000 genannt, aufgeteilt in eine etwa doppelt so große Zahl an Sitzungen.

Auffällig ist, dass sich die Kurzberatungen zu etwa gleichen Teilen auf die Geschlechter verteilt, während die längeren Beratungen einen deutlichen Überschuss von Frauen haben.

Die Laufbahnberatungen von viamia (das ein spezielles Beratungsangebot an die über 40jährigen bereithält) haben einen Anteil an allen Beratungen von 8,4 Prozent bzw. in absoluten Zahlen von 10.200. Auch hier ist der Anteil von Frauen mit ca. 70 Prozent sehr hoch (siehe den nachfolgenden Abschnitt). Interessant ist der Blick auf das Alter der Beratenen. Im Durchschnitt der Kantone sind 59 Prozent der Teilnehmenden unter 19 Jahren (und demnach ebenfalls vorwiegend der schulischen Berufsorientierung zuzuordnen), 44 Prozent sind älter als 20 Jahre. Zwischen den Kantonen lassen sich große Differenzen erkennen.

Mit zunehmendem Alter sinkt einerseits der Anteil von Teilnehmenden. Zugleich steigt mit dem Alter der Anteil von Frauen. Bezogen auf ihre Teilnahme sind aber auch ihre besonderen Herausforderungen zu berücksichtigen, Erwerbsleben und soziale Verpflichtungen aufeinander abzustimmen, etwa aus ihrer überdurchschnittlichen Verantwortungsübernahme für Kindererziehung und die Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen. Der Anteil von Frauen steigt zudem in Bezug auf Studium und höhere Berufsbildung.

Alter und Geschlecht bei Beratungsbeginn



Statistischer Jahresbericht 2023, S. 10

Gefragt nach der Beschäftigungssituation ergibt sich folgendes Bild: 54 Prozent der Beratungssuchenden sind in Ausbildung; 27 Prozent sind erwerbstätig; registrierte Stellensuchende summieren sich zu 6 Prozent und 13 Prozent sind der Gruppe der „Anderen“ zuzuordnen. Wir werten diesen Sachverhalt dahingehend, dass auch das Schweizer Ansatz das strukturelle Problem hat, Menschen zu integrieren, die eine Stelle suchen und die möglicherweise auch erwerbslos sind.

Das Bildungsniveau (sowohl in Schule wie in Ausbildung einschließlich der Abschlüsse) schlüsselt sich wie folgt auf: 45 Prozent der Ratsuchenden geben die Volksschule oder die obligatorische Schulzeit an. Dieser Gruppe werden auch die Beratungssuchenden ohne Ausbildung zugeordnet. 20 Prozent geben die betriebliche oder schulische berufliche Grundbildung an, 10 Prozent die Mittelschule mit gymnasialer Matura (Gymnasium). Dem Hochschulbereich sind 8 Prozent den Universitäten und 4 Prozent den Fachhochschulen einschließlich den pädagogischen Hochschulen zuzuordnen. Ebenfalls 4 Prozent geben die höhere Berufsbildung an.

In Bezug auf die Beratungstätigkeiten werden in dem Bericht auch längere Trends veröffentlicht. Hervorhebenswert ist, dass die Zahl der Erwerbstätigen unter den Beratungssuchenden von einer geringen Quote ausgehend in den letzten Jahren deutlich an Gewicht zugenommen hat. Dies drückt sich auch in den Altersgruppen aus. Während der relative Anteil der Schüler*innen in den letzten 10 Jahren um 3,3 zurückgegangen ist, nahm der relative Anteil älterer Beratungssuchender unter den 40 – 49jährigen um 4,3 Prozent und der Anteil der über 50jährigen um 2,9 Prozent zu. Auch, wenn diese Größenordnungen im Bericht als zu gering erachtet werden, drücken sie doch aus, dass sich das Grundprinzip der Laufbahnberatung schrittweise durchzusetzen scheint.

Ein Großteil der Aktivitäten im Rahmen der schulischen Berufsorientierung finden neben den genannten Kurzberatungen als sog. Informationsveranstaltung statt. Der Rechenschaftsbericht zählt hier insbesondere über mehr als 10.000 Klassenveranstaltungen mit ca. 175.000 Teilnehmenden und ca. 2.100 Elternveranstaltungen mit ca. 100.000 Teilnehmenden. Dazu kommen Informationsveranstaltungen für „diverse Zielgruppen“ mit knapp unter 70.000 Teilnehmenden.

Kurse, Seminare, Workshops gab es deutlich weniger, nämlich 1144 mit ca. 17.000 Teilnehmenden. Dies ist ein Indiz, dass trotz der genannten Veränderungen die klassische schulische Berufsorientierung nach wie vor Nachfrage und Angebot zu dominieren scheint. Ebenso ist festzustellen, dass Veranstaltungsformen wie Coaching für Jugendliche, Mentoring, der Berufsabschluss für Erwachsene, die Validierung oder die Kompetenzbilanz derzeit (noch) in geringem Umfang durchgeführt wurden. Mit dem Berufsabschluss für Erwachsene umfasst das BSL-Konzept auch konkrete über die Beratung hinausgehende Maßnahmen. Statistisch erfasst werden ca. 14.000 Personen, die den Berufsabschluss für Erwachsene angestrebt haben.

Die aktuelle Konzeptentwicklung geht auf einen Beschluss der „Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren“ (EDK) von 2018 zurück.^[3] In der heutigen Form wurde sie von der EKD und dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung bekräftigt. In einer Initiative „Berufsbildung 2030“ wurden eine Reihe von Projekten definiert, die zentrale Zukunftsaufgaben thematisieren sollten.^[4]

Wie innovativ dieser Ansatz ist, zeigt sich in der Übersicht der abgeschlossenen Projekte auf kantonaler Ebene. So werden auf der Homepage^[5] u.a. folgende, auch in Deutschland diskutierte Themen genannt: Studien- und Laufbahnberatung an Gymnasien, Verhältnis von Schul- und Berufsorientierung, Wirkungen von Laufbahnberatung in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. Einer Übersicht in einem Beschluss zum aktuellen „Stand der Projekte unter der Verantwortung der Kantone“ vom Herbst 2024 sind folgende Stichwörter für laufende Vorhaben zu entnehmen: Projekte zu dem Komplex erwachsenengerechter Angebote in der beruflichen Grundbildung; Projekte zur Laufbahngestaltungs- und Handlungskompetenz; zur Digitalisierung oder zur Bedeutung der Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung.

Der Jahresbericht nennt zusätzlich lokale und kantonale Projekte. Sie sind ebenfalls ein Sinnbild für die Breite der Aktivitäten und stehen zugleich für die Dynamik des BLS-Konzepts. Sie befassen sich u.a. mit

- der Berufswahl mittels eines Improvisationstheaters in Thurgau
- einer sog. „Standortbestimmung Berufswahl“ in Schaffhausen
- mit einer Laufbahnwoche in Bern
- mit einer neuen Homepage zur Studienwahl, die auch mit individueller Betreuung gekoppelt ist. (Zürich).

Beratung zwischen Markt und Staat am Beispiel: das Projekt viamia

Besondere Beachtung hat (auch bei uns) das seit 2019 in der gesamten Schweiz etablierte viamia-Projekt erfahren. Es hat das Ziel, für über vierzig-jährige Personen, welche keinen Anspruch auf vergleichbare Leistungen haben, eine berufliche Standortbestimmung vorzunehmen und (wieder) in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies findet anhand einer persönlichen und kostenlosen Beratung statt. Innerhalb derer wird zunächst ein Employability-Check vorgenommen, um die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit festzustellen. Die Testergebnisse bestimmen anschließend die individuellen Handlungsbedarfe und den Beratungsprozess (Homepage viamia).

Das Projekt viamia hat auf der einen Seite einen gewissen Vorzeigecharakter. Gleichzeitig zeigen sich hier auch verschiedene Schwierigkeiten und Dilemmata. Obwohl viamia sich an Personen mit spezifischem Profil richtet (Abschluss auf Sekundarstufe II Niveau, vorhandene Grundkompetenzen, länger keine Weiterbildung), um einen Arbeitsmarktcheck durchzuführen und sie für Weiterbildungen zu motivieren, wird das Angebot hauptsächlich von Schweizer*innen mit akademischem Abschluss wahrgenommen. Viamia kann als Beispiel für neutrale Beratung begriffen werden. Hinsichtlich der Zielgruppen bleibt aber der Einwand bestehen, dass auch ein solches Format eher den bereits Privilegierten und Hochqualifizierten dienen könnte. Insofern ist nicht ganz von der Hand zu weisen, dass es eine selektierende Wirkung entfaltet und eher als „exklusiv“ zu bezeichnen ist. Auf der anderen Seite gewährleistet es eine Infrastruktur zur Beratung für über 40-Jährige jenseits eines privatwirtschaftlichen Beratungs- und Coachingsmarktes.

Bis zum Jahr 2024 war das Projekt viamia als eine politische Initiative und Innovation grundfinanziert. Es hat eine große Nachfrage generiert und verbucht dies als Erfolg. Jedoch wird zugleich die Zuständigkeit für Beratung zwischen privatem Markt und öffentlich-rechtlich agierendem Staat, zwischen kantonaler Zuständigkeit und Bundesverantwortung zum Streitpunkt. Dies hat sich auch bereits in der Finanzierung des Projektes niedergeschlagen, die nicht (mehr) dauerhaft gesichert ist.^[6]

Qualifizierung der BSL-Berater*innen und der Stellenwert der Kompetenzentwicklung

Hinsichtlich der Qualifizierung der BSL-Berater*innen durch eine vereinheitlichende akademische Ausbildung trachtet man nach der Etablierung eines gemeinsamen Beratungsstandards. Dies betrifft die Grundausrichtung der verschiedenen Angebotsformen, die Regionen und die unterschiedlichen Einsatzfelder im öffentlichen wie im privaten Bereich. Man versucht damit trotz der Differenzierung zwischen den Konzepten im schulischen wie im nachschulischen Bereich gemeinsame Brücken zu bauen.

Der bzw. die „Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in“ ist in diesem Sinne in der Schweiz ein eingeführter Standard. Ihr Berufsprofil wird wie folgt beschrieben: Sie „beraten und begleiten Menschen über alle Phasen des Erwerbslebens, in Übergängen wie bei Wahl einer Aus- oder Weiterbildung, beim Erhalt oder der Erlangung der Erwerbstätigkeit und bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.“ (vgl. SFBI (Hg.) Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in, <https://sbfi.admin.ch>. Zugriff: 09.05.2025)

Die Ausbildung wird für den öffentlichen, meist kantonalen, Bereich oder für die privaten Tätigkeiten der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, z.B. in Verbänden, in Institutionen wie die der beruflichen Eingliederung, in Rehabilitationskliniken, in hochschulischen oder schulischen Beratungsstellen oder als selbstständige Unternehmer*in im Rahmen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung angeboten.

Dementsprechend breit sind die möglichen Zielgruppen und die Beratungsaufgaben für die in diesem Feld Berufstätigen. Dem Anforderungsprofil immanent ist daher auch die Zusammenarbeit mit anderen Expert*innen, sei es Psycholog*innen, Pädagog*innen, Arbeitsmarkt- und Sozialversicherungsexpert*innen. Die BSL-Berater*innen sind aufgefordert, sich weiterzubilden.

Was als großer Vorteil erscheint, schafft aufgrund der großen Diversifizierung beruflicher, professionalisierter Beratungstätigkeiten auch Probleme. Einerseits wird in dem sehr heterogenen Berufsfeld quasi zwangsläufig entstehenden Spezialisierungen die Frage virulent, ob man sich auf ein einheitliches Qualifikationsprofil, auf ein gemeinsames Professionsverständnis und eine vergleichbare berufliche Identität stützen kann und damit sowohl dem Beruf wie dem Beratungssystem insgesamt einen Beitrag zur Harmonisierung und Vereinheitlichung geben kann. Andererseits hat eine vereinheitlichende Qualifizierung genau an dieser Stelle einen großen Reiz, weil es über die Qualifizierung implizit auf die Vereinheitlichung des Beratungsangebots, des Berufs- und Professionsverständnisses drängt.

Zu den zentralen Themen der Weiterentwicklung des Beratungskonzepts und damit auch der Qualifizierung der Berater*innen gehört die sog. Laufbahngestaltungskompetenz. Dieses Thema gehört zu den zentral verabredeten Innovationsthemen und wurde u.a. durch eine von

der Konferenz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SK BSLB), einer Fachkonferenz der EDK, beauftragte Studie entwickelt (Hirschi u.a. 2023).

In einem Newsletter der EDK (s.o.) werden die Zielvorstellungen dieses Ansatzes wie folgt beschrieben:

„Hinter dem sperrigen Begriff «Laufbahngestaltungskompetenzen» (LGK) verbirgt sich eine einfache Frage: Über welche Kompetenzen muss ein Mensch verfügen, um die eigene Laufbahn in jedem Lebensabschnitt aktiv und selbstbestimmt zu gestalten? In der Primarschule wird die Neugier für die verschiedenen Berufe geweckt. Jugendliche sollen Kompetenzen erwerben, die ihre Resilienz fördern, was sie bei der Lehrstellensuche und während der Lehre unterstützt. Erwachsene können durch Weiterbildungen die berufliche Expertise erweitern. Diese drei Beispiele zeigen: Aneignung von LGK ist ein stetiger Prozess.“ (Newsletter der EDK)^[7]

Bemerkenswert erscheinen mindestens zwei Punkte. Erstens – wie schon erwähnt – steht hier die Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenz und ihr Niederschlag in der Beraterqualifizierung im Kontext einer thematischen Erweiterung von Beratungspraxis über die klassischen Themen der Berufsberatung hinaus. So soll – laut Zusammenfassung – durch das „integrierte Modell“ der Laufbahngestaltungskompetenz ein gemeinsames begriffliches Dach geschaffen und es zugleich über die lebensphasenstrukturierte Differenzierung den verschiedenen Lebensphasen und ihren Besonderheiten angepasst werden. Damit wird die Erwartung verbunden, „über die gesamte Erwerbsbiografie (...) einen proaktiven, nachhaltigen und umfassenden Lösungsansatz für zahlreiche Herausforderungen in Bildung und Wirtschaft“ anzubieten, einen „kontinuierlichen Entwicklungsprozess“ fördern, die „individuelle Anpassungsfähigkeit“ und die „Resilienz“ der Individuen stärken, Innovationen hervorzubringen und zudem einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung leisten.

Zweitens scheint den Autoren die Selbstregulation und die selbstgesteuerte Laufbahngestaltung zentral zu sein. Wichtig ist ihnen ein „Prozessmodell“, dass sich in vier Bereiche gliedern lässt: die Entwicklung von Laufbahnzielen, die Erkundung von vorhandenen Ressourcen und Hindernissen, die Umsetzung von konkreten Handlungsplänen, die Überprüfung und Anpassung der Laufbahngestaltung. Obwohl in diesem Modell der Fokus auf die berufliche Entwicklung gelegt wird, ist den Autoren die Beziehung zu Kompetenzbereichen der lebensweltlichen Entwicklung bewusst. So „sollte Laufbahngestaltung einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen und berufliche und private Lebensplanung nicht strikt trennen. (...) So hat zum Beispiel die Ausarbeitung beruflicher Ziele einen engen Bezug zu den privaten Zielen einer Person.“ (Hirschi u.a. 2023, S.22).

Uns erinnert dieser Ansatz an eine Diskussion, die stark im Kontext der Debatte rund um den Arbeitskraft-Unternehmer geführt werden musste und sich mit der Ambivalenz von Selbstregulation in abhängigen Erwerbsverhältnissen befasste. Denn einerseits kann Selbstregulation – zumal, wenn ihre sozialen Implikationen nicht berücksichtigt werden – zu einem dem Individuum überantworteten Rationalisierungsinstrument werden. Andererseits – so lesenswert in einem Beitrag von Eva Kuda – muss die „Verbesserung der Fähigkeiten zum Selbstmanagement kein Widerspruch zu kollektivem Handeln (sein)“. (Kuda, 2002, S. 173)

Schluss

Unser grenzüberschreitender Blick hat am Beispiel der Gestaltung von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gezeigt, dass Arbeitsmarkt und Beschäftigung auf spezifische Weisen mit dem Berufs- und Weiterbildungssystem gekoppelt sind. Auch das Sozial- und das Wirtschaftssystem wirken mit ihren je eigenen Logiken in die Gestaltungsmöglichkeiten von Berufs- und Erwerbsbiografien hinein. Beratung zur berufs- und erwerbsbiografischen Orientierung ist – je nach Sichtweise – nur am Rande oder im Zentrum dieser Zusammenhänge positioniert. Ist ihr Auftrag und Mandat nicht geklärt, verfügt sie nur über eine unzureichende Infrastruktur und fehlen Standards, läuft Beratung zur berufs- und erwerbsbiografischen Orientierung im Lebenslauf Gefahr, mal für die eine und dann wieder für die andere Logik bzw. deren Zwecke in Dienst genommen zu werden. Am Ende dient sie zur Disposition für alles Mögliche außer für diejenigen, die ihre Berufs- und Erwerbsbiografie gestalten (wollen).

So deckt in Deutschland innerhalb eines weit verzweigten und unübersichtlichen Beratungsfeldes die Bundesagentur für Arbeit nur ein spezifisches Segment berufs- und erwerbsbiografischer Orientierung ab. Wesentliche Teile ihres Auftrags sind in den Sozialgesetzbüchern II, III und VIII geregelt und zielgruppenspezifisch ausdifferenziert. Zu ihrem gesetzlichen Auftrag zählt die berufsbezogene Beratung für Personen im wie auch außerhalb des Arbeitslosengeldbezugs. Mit dem Fokus auf die Erwerbsbeschäftigung bleiben aber Viele und Vieles unberücksichtigt, dem Zufall überlassen oder der Sphäre partikularer Interessen (von Branchen und Verbänden) übertragen.

Zum Stichwort „biografische Kompetenzen“ ist festzustellen, dass das Konzept der Laufbahngestaltungskompetenz sehr stark von den Anforderungen der Wirtschaft oder dem, wie sich Menschen an diese Anforderungen anzupassen haben, geprägt scheint. Unser Verständnis von Beruflichkeit und beruflicher Handlungskompetenz umfasst demgegenüber sowohl die Reflexion und Gestaltung von Arbeit als auch die Reflexion und Gestaltung von Lern- und Berufswegen, was auch den Widerstand gegen Weiterbildungs Zumutungen umfasst und die subjektive Rationalität alternativer Lern- und Berufswege kennt (vgl. den Beitrag von Axel Bolder in dieser Ausgabe).

Das Gestaltungsvermögen der Einzelnen ist abhängig von den jeweiligen Lebenslagen, Lebensphasen und der sozialen Positionierung. Jedem Zwischenstand in Entscheidungsprozessen und in der Gestaltung von Übergängen scheinen unmittelbar die nächsten Orientierungen zu folgen. Die Einzelnen sind aber weder autonome Planungsbüros noch ausschließlich Marionetten gesellschaftlicher Struktur- und Machtverhältnisse, sondern bewegen sich immer in einem Spannungsverhältnis zwischen Gestaltungshandeln und Positionierungsverpflichtung (siehe Dausien 2017, auch Elsholz/Kaiser in dieser Ausgabe). Aus der Subjektperspektive sind Eigen-Sinn und Widerstand Teil dieser spannungsreichen Phänomene (Bolder/Dobischat 2009) über die Lebensspanne hinweg.

^[1] <https://mein-now.de/>

^[2] vgl. <https://www.berufsbildung.ch>

^[3] <https://www.edk.ch/de/dokumentation/newsletter/4-2023-fokus>

^[4] <https://www.edk.ch/de/dokumentation/newsletter/4-2023-fokus>

^[5] <https://www.edk.ch/de/themen/transversal/bslb/skbslb>

[6] Exemplarisch hier eine Position der EDK für die Kantone: <https://www.edk.ch/de/die-edk/blog/020823>

[7] <https://www.edk.ch/de/dokumentation/newsletter/4-2023-fokus>

Literatur:

Blank, Michael: Bildungsgerechtigkeit: Vorstellung und Realität, in: Schweizer Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 30, 07/2024, <https://ojs.szh.ch/zeitschrift/article/view/1429> (letzter Zugriff Mai 2025)

Bolder, Axel/Dobischat, Rolf (Hg.): Eigen-Sinn und Widerstand: Kritische Beiträge zum Kompetenzentwicklungsdiskurs. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften GWV Fachverlage GmbH.

Dausien, Bettina (2014): „Bildungsentscheidungen“ im Kontext biografischer Erfahrungen und Erwartungen. Theoretische und empirische Argumente. In: Ecarius, Jutta/Miethe, Ingrid/Tervooren, Anja (Hg.): Bildungsentscheidungen im Lebenslauf. Perspektiven Qualitativer Forschung. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 39-64.

Dausien, Bettina (2017): „Bildungsbiographien“ als Norm und Leistung gesellschaftlicher Teilhabe. Biographietheoretische Perspektiven. In: Miethe, Ingrid /Tervooren, Anja/Ricken, Norbert (Hg.): Bildung und Teilhabe. Zwischen Inklusionsforderung und Exklusionsdrohung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, DOI 10.1007/978-3-658-13771-7_5, S. 87-111.

Freiling, Thomas/Moritz, Ruth/Stanim, Tim (2024): Qualifizierungsberatung der Bundesagentur für Arbeit als Dienstleistung für Arbeitgeberkunden – Aktuelle Erkenntnisse und zukünftige Herausforderungen für die Beratungspraxis. In: Jedrzejczyk, Pauline/Moritz, Ruth/de Pinto, Marco (Hg.): Arbeitgeber kompetent beraten. Impulse von der Wissenschaft für die Praxis. Bielefeld: wbv, S. 197-208.

Greinert, Wolf-Dietrich (2017): Berufsqualifizierung in Europa. Ein Vergleich von Entstehung und Entwicklung der drei klassischen Modelle. 2. Aufl. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren

Hirschi, Andreas/ Massoudi, Koorosh, Wilhelm, Francisco, Marciniak, Julian: Definition von Laufbahngestaltungskompetenzen über diverse Bildungsstufen und Laufbahnphasen, Bern, 12.12.2023, in: <https://edudoc.ch/record/234685?ln=de> (Zugriff Mai 2025)

Kossack, Peter (2016): Die pädagogische Binnenstruktur der Beratung. In: Nittel, Dieter/Gieseke, Wiltrud (Hg.): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim: Juventa S. 122-130.

Kuda, Eva: Neue Leitbilder von Facharbeit, in: Diess./Jürgen Strauß (Hg.): Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung, Hamburg, VSA, 2002, S. 160 – 175

Schoch, Jürg: Schweiz, wir haben ein Problem – Benachteiligung in der Bildung, in: Schweizer Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 30, 07/2024, <https://ojs.szh.ch/zeitschrift/article/view/143> (Zugriff Mai 2025)

Sgier, Irena/Schläfli, André/Grämiger, Bernhard (2022): Weiterbildung in der Schweiz. Bielefeld: wbv

SK BSLB/ CS OPUC (Schweizer Konferenz für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung), (Hg.): Statistischer Jahresbericht 2023. Öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, in: www.skbslb.ch (Zugriff Mai 2025)

SFBI (Staatssekretär für Bildung, Forschung und Innovation), (Hrsg.): SFBI (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation): Die Berufsbildung in der Schweiz kurz erklärt, Juni 2024, <https://www.berufsbildung-schweiz.ch/de/impressum#main-header> , Zugriff Mai 2025

SFBI (Hg.) Qualifikationsprofil Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in, in: <https://sbfi.admin.ch> (Zugriff Mai 2025)

Schober, Karen/Lampe, Barbara (2022): Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland Strukturen und Angebote – Daten und Fakten. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V. (nfb)

Autoren



[Dr. Bernd Kaßbaum](#)

Bernd Kaßbaum war bis Ende 2016 Gewerkschaftssekretär beim IG Metall Vorstand im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik. Seine Arbeitsfelder umfassten Themenstellungen aus Schule und Arbeitswelt; Hochschulpolitik und Bildungsforschung. Veröffentlichungen u.a. zum Thema Beruflichkeit, Durchlässigkeit und Hochschulreform. Jetzt arbeitet er ehrenamtlich. So engagiert er sich im Wissenschaftlichen Beratungskreis von ver.di und IG Metall zu Bildungsfragen und in der Redaktion von DENK-doch-MAL.de

[Alle Beiträge ansehen](#)





[Prof. Dr. Gabriele Molzberger](#)

Prof. Dr. Gabriele Molzberger, Professorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Berufs- und Weiterbildung und auch Wissenschaftliche Direktorin des Zentrums für Weiterbildung an der Universität Wuppertal; Forschungsinteressen: Rahmungen von Bildungs- und Lernprozessen Erwachsener; Geschichte und Gegenwart wissenschaftlicher Weiterbildung; Betriebliche Bildungsarbeit; Mitglied im Netzwerk VET&Culture und im Wissenschaftlichen Beratungskreis von IGM und ver.di.

[Alle Beiträge ansehen](#)