

MATTHIAS RÜBNER

Zwischen Berufswahl und beruflicher Eingliederung

Themenschwerpunkte und Gesprächstypen in der Berufsberatung

Between career choice and vocational integration

Key subjects and counselling types in career guidance

KURZFASSUNG: Die Berufsberatung ist als Teil der Bundesagentur für Arbeit zuständig für die Unterstützung von jungen Menschen in Fragen der Berufswahl und Einmündung in eine betriebliche Ausbildung. Eine herausgehobene Rolle spielt dabei das persönliche Beratungsgespräch, in dem diese Themenfelder bearbeitet werden. In der Mehrzahl deutschsprachiger Forschungsarbeiten werden Fragen nach den Inhalten und dem Themenspektrum der Bildungs- und Berufsberatung nur am Rande behandelt, sie erhalten gegenüber der vorherrschenden Orientierung an dem interaktiv-prozessualen Geschehen in der Beratung allenfalls eine abgeleitete Funktion. Die vorliegende Studie richtet ihr Forschungsinteresse daher auf diese eher vernachlässigten Aspekte von Beratung. Ziel der Studie ist es, den spezifischen Typus der öffentlichen Berufsberatung anhand folgender Fragestellungen zu bestimmen: Durch welchen Bestand an handlungsfeldspezifischen Themen und durch welche Gesprächstypen ist die Berufsberatung geprägt? Sind die behandelten Themen dabei am individuellen Beratungsbedarf der Ratsuchenden oder primär an Kriterien eines erfolgreichen Übergangsmangements orientiert? Die Studie basiert auf einer Stichprobe von 54 Beratungsgesprächen und einer standardisierten Befragung der Ratsuchenden zu ihrem Berufswahlstand. Methodisch wird ein qualitativ inhaltsanalytisches Primärverfahren mit typenbildenden und quantitativ-statistischen Sekundärverfahren verknüpft. Die Ergebnisse zeigen ein nach Handlungsaufgaben der Beratung differenziertes Themenspektrum, das in systematischer Weise nach Gesprächstypen und dem Berufswahlstand der Ratsuchenden variiert. Insgesamt weisen die Gespräche eine ziel- und lösungsorientierte Themenstruktur auf, die sich entlang von Fragen der Berufswahl und beruflichen Eingliederung ausdifferenziert. Abschließend werden diese Ergebnisse im Lichte der Forschung zur Bildungs- und Berufsberatung diskutiert.

Schlagworte: Berufsberatung, Berufswahl, Ausbildungsvermittlung, Übergang Schule-Beruf, Inhaltsanalyse, Mixed Methods

ABSTRACT: The Career Guidance Service as part of the Federal Employment Agency of Germany is responsible for supporting young people in questions of career choice and vocational integration. A personal counseling session focusing on these issues plays an especially important role in this regard. The majority of German-language research barely touches on the contents and spectrum of subjects of educational and career guidance and counselling; at best,

This material is under copyright. Any use outside of the narrow boundaries of copyright law is illegal and may be prosecuted.

This applies in particular to copies, translations, microfilming as well as storage and processing in electronic systems.

© Franz Steiner Verlag, Stuttgart 2017

they are assigned a derived function as compared to the prevalent orientation towards interactive-procedural events in counselling. The present study hence focuses its research interest on this rather neglected aspect of counselling. Its central questions are: Which topics and key subjects characterize vocational guidance? To what extent do individual counseling types emerge? To what extent are the topics discussed guided by the counseling requirement of the clients or primarily by a successful integration into an apprenticeship? The study is based on a sample of 54 counseling sessions and a standardized interview of clients regarding the status of their career choice. It methodically links a qualitative content-analytical procedure with type-forming and quantitative-statistical procedures. The results show a spectrum of subjects varying along counseling types and the clients' status of career choice. Overall, the counseling sessions show a decidedly solution-oriented and vocational-oriented structure guided by the two poles of career choice and vocational integration as regards subject matter. Finally, these results are discussed in the context of the research findings of educational and career guidance.

Keywords: Career Guidance Service, career counseling, vocational integration, school-to-work transition, content analysis, mixed methods

Einleitung

Der Übergang von der Schule in eine berufliche Erstausbildung stellt auch im 21. Jahrhundert ein Thema von großer gesellschaftspolitischer Relevanz dar. Die Diskussion über die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Europa und die daraufhin eingeleiteten Initiativen unterstreichen dies eindrücklich (EUROPÄISCHE KOMMISSION, 2014). In Deutschland wird der Übergangsprozess von der Schule in eine Ausbildung bzw. ein Studium durch zahlreiche Institutionen und Maßnahmen unterstützt. Ein in diesem Handlungsfeld bedeutender Akteur ist die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA), mit der die meisten Jugendlichen während ihrer Schulzeit mindestens einmal in Berührung kommen (vgl. SCHÖBER, JENSCHKE & LANGNER, 2014). Eine Kernleistung der Berufsberatung ist dabei das Beratungsgespräch, in dem sowohl Fragen der Berufswahl als auch der beruflichen Eingliederung in eine Ausbildung behandelt werden.¹ Diese im internationalen Vergleich keineswegs typische Verbindung von Berufswahl- und Berufseinstiegsberatung stellt ein Markenzeichen der deutschen Arbeitsmarktpolitik dar und reicht bis in die Anfänge der Arbeitsverwaltung zurück. Im Gesetz über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (AVAVG) vom 1.10.1927 wurde die Beratung, Vermittlung und Förderung von jungen Menschen zur Pflichtaufgabe der Arbeitsämter erklärt. Gleichzeitig wurde die gewerbemäßige und später auch jede Form der Berufsberatung außerhalb der Arbeitsverwaltung verboten. Aus diesem jahrzehntelang gültigen Alleinrecht auf Berufsberatung, das erst 1998 aufgehoben wurde, ist zu erklären, warum sich in Deutschland lange Zeit keine unabhängige Anbieterstruktur

1 Es ist zu beachten, dass die Bezeichnung „Berufsberatung“ doppelt belegt ist. Einerseits bezeichnet sie die für junge Menschen unter 25 Jahren zuständige Organisationseinheit der BA, andererseits die personenbezogene Dienstleistung der beruflichen Beratung, wie sie in den §§ 29–31 SGB III bestimmt wird.

entwickeln konnte und die BA bis heute zu den wichtigsten Akteuren in diesem Handlungsfeld gehört. Handlungswirksam umgesetzt und ausgestaltet wird diese institutionelle Bündelung der Aufgabenkomplexe – Unterstützung bei der Berufswahl einerseits und der beruflichen Eingliederung andererseits – in den face-to-face stattfindenden Beratungsgesprächen zwischen den Beratungsfachkräften der BA und den ratsuchenden Jugendlichen. Wie diese unterschiedlichen Aufgaben in der beruflichen Beratung aber thematisiert, ausdifferenziert und gewichtet werden, darüber liegen bislang nur wenige empirische Erkenntnisse vor.

Nach KÄPPLINGER und MAIER-GUTHEIL (2015) konzentriert sich die Forschung zur Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (3B-Beratung) der letzten Jahre auf die Rekonstruktion des tatsächlichen interaktiven Geschehens und stellt sich damit primär als qualitative Prozessforschung dar. Daneben liegen einige quantitative Studien zur Nutzung und Nutzeinschätzung (TILMANN et al., 2014), zur Wirkung (RÜBNER & HÖFT, 2017c) und zu Fragen des institutionellen Gatekeepings der Berufsberatung (DRESSEL, 2012) vor. Trotz der hohen Bedeutung der Wissensvermittlung in der 3B-Beratung und den damit verbundenen Wissensanforderungen an die Beratenden (ENOCH, 2011; GIESEKE & STIMM, 2015), wird der inhaltlichen Dimension vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Dies könnte damit zusammenhängen, dass traditionell die spezifisch dialogische Erarbeitung und Aneignung von Selbst- und Weltwissen als konstitutives Merkmal der Beratung gesehen wird (KNAUTH & WOLFF, 1989; DEWE & SCHERR, 1990) und weniger die konkreten Gesprächsinhalte und behandelten Themenschwerpunkte. Insoweit wissen wir mehr über prozessbezogene Schritte und Komponenten der 3B-Beratung, als über deren Inhalte, d. h. über was genau gesprochen wird.

Die vorliegende Studie geht von der Annahme aus, dass sich Beratung aus einem Bestand an formatübergreifenden Handlungsaufgaben – u. a. Klärung des Gesprächsanlasses, Standortbestimmung, Entwicklung von Lösungsschritten – zusammensetzt. Vor diesem Hintergrund wird untersucht, durch welche Themen und Themenschwerpunkte diese Handlungsaufgaben in der Berufsberatung der BA ausgestaltet und variiert werden. Methodisch wird ein qualitativ inhaltsanalytisches Primärverfahren mit typenbildenden und quantitativ-statistischen Sekundärverfahren verknüpft.

Prozess- und Inhaltsebene von Beratung

Bei der begrifflichen Einordnung von Beratung als spezifische Handlungsform finden sich in der Literatur drei deutliche Akzentuierungen. Zum einen geht es um die Verortung von Beratung im Verhältnis zu anderen Handlungsformen, allen voran zur Psychotherapie, aber auch zur Unterrichtung und Information (vgl. DEWE & SCHERR, 1990). Zum zweiten werden Merkmale herausgearbeitet, die für die Handlungsform der Beratung als konstitutiv angesehen werden, etwa die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme, die Ausrichtung am Beratungsbedarf der Ratsuchenden oder die Entscheidungsfreiheit über die Annahme und Umsetzung der Beratungsergebnisse (vgl. SCHMITZ, BUDE & OTTO, 1989). Schließlich werden unterschiedliche Ebenen der Beratung benannt. EN-

GEL, NESTMANN und SICKENDIEK (2004) sprechen in diesem Zusammenhang von einer Doppelverortung professioneller Beratung. Unterschieden werden eine handlungsfeldunspezifische Ebene, die auf Kommunikations- und Prozessmodellen sowie Beratungsmethoden verweist, und eine handlungsfeldspezifische Ebene, die sich u. a. aus Fachwissen zur jeweiligen Problemlage und einschlägigen gesetzlichen Grundlagen zusammensetzt. Im Falle der Berufsberatung beinhaltet diese zweite Ebene Wissen zu Berufswahlprozessen, zur Lage und Entwicklung von Berufen und gesetzlichen Regelungen der Arbeitsförderung.

Sowohl bei der theoretischen Bestimmung als auch der empirischen Analyse von Beratung erfährt die Prozessebene bzw. das Prozessgeschehen besondere Aufmerksamkeit. Ein wichtiger Teilbereich ist hierbei die Makrostruktur von Beratung, d. h. die Analyse der Gesamtorganisation des Gesprächs. Die vorgelegten Modellansätze basieren dabei auf theoretischen Ableitungen (z. B. EGAN, 2009), exemplarischen Gesprächsanalysen (z. B. KNAUTH & WOLFF, 1989) oder kondensierten praktischen und klinischen Erfahrungen (LIPPITT & LIPPITT, 1999). Gemeinsamer Referenzpunkt dieser Modelle ist die Auffassung, dass die Grundstruktur von Beratung durch einen spezifischen, an der Bedarfslage des Ratsuchenden ausgerichteten Problemlösemodus gekennzeichnet ist. Eine im deutschsprachigen Raum bekannte Rekonstruktion dieser beraterischen Grundstruktur stammt von KALLMEYER (2000). Ergebnis seiner ethnomethodologisch ausgerichteten Analyse ist ein *Bestand an Handlungsaufgaben*, an denen sich die Beteiligten in Beratungssituationen orientieren. Unterschieden werden die Etablierung von Beratungsbedürftigkeit und Instanzeinsetzung, die Problempräsentation, die Entwicklung einer Problemsicht durch den Beratenden, die Redefinition des Problems und Festlegung des Beratungsgegenstands, die Lösungsentwicklung, die Verarbeitung des Lösungsangebots durch den Ratsuchenden, die Vorbereitung der Realisierung und die Entlastung und Honorierung des Beratenden (KALLMEYER, 2000, S. 237–238). Diese logisch aufeinander verweisenden Komponenten bestimmen die Ablaufstruktur von realen Beratungsgesprächen allerdings nur partiell. Die Bearbeitung komplexer Aufgaben erfolgt in realen Beratungsgesprächen vielmehr schritt- bzw. schubweise und ist durch die fortlaufende Beteiligung des jeweils anderen geprägt. Während in diesen handlungstheoretisch ausgerichteten Ansätzen die interaktive Verschränkung der unterschiedlichen Rollen und Perspektiven der Beteiligten die Modellbildung bestimmen, legen *Phasenmodelle* ihren Schwerpunkt stärker auf die methodische Ausgestaltung des Beratungsprozesses, d. h. sie sind von ihrer Anlage her anwendungsorientiert ausgerichtet. Ein Ziel dieser Phasenmodelle ist es, den Beratenden eine grundlegende Orientierung (EGAN, 2009) oder einen Plan (THIEL, 2003) zu vermitteln. Darüber hinaus wird durch solche Phasenmodelle die Systematisierung und Integration von Beratungsinterventionen aus unterschiedlichen Schulen und Handlungsfeldern angestrebt. Trotz der unterschiedlichen Ziele und Differenzierungsgrade der Modelle ist hinsichtlich ihrer Grundstruktur eine hohe Übereinstimmung festzustellen. Nach GIESEKE und STIMM (2016) erscheint „die Prozessbestimmung (...) dabei jeweils als grundlegend, quasi unabhängig von bestimmten theoretischen Varianten bei der Problembearbeitung und

Entscheidungsfindung“ (S. 64). KNAUTH und WOLFF (1999) sprechen von einer „prinzipiell inhaltsunabhängige(n) Handlungsform Beratung“ (S. 335).

Wie lässt sich vor diesem Hintergrund die Inhaltsebene von Beratung bestimmen? Leitend ist hier zunächst die Frage, über was in der Beratung überhaupt gesprochen wird. Damit würde sich das Ziel einer möglichst vollständigen und systematischen Erschließung der Themenstruktur von Beratung eines bestimmten Typs verbinden. In Weiterführung von KALLMEYER (2000) könnte man auch von einem *Bestand an feldspezifischen Themen* sprechen. Nun sind die in einer Beratung behandelten Themen in mehrfacher Hinsicht prozessual eingebettet. So ist zunächst jedes angesprochene Thema in die sequenzielle Ordnung des konkreten Gesprächsablaufs eingebunden und erhält vor diesem Hintergrund seine spezifische Stellung und Funktion. Aus diesem Blickwinkel analysieren BÖHRINGER und KARL (2012) die thematische Gestaltung von Gesprächen in der Berufsberatung und in Jobcentern. Die einzelnen Themen der Beratung können zudem mit ganz unterschiedlichen kommunikativen Mitteln und Methoden bearbeitet werden. ENOCH (2011) hat unter diesem Gesichtspunkt vier Arten der Wissensvermittlung in der Berufsberatung rekonstruiert. Schließlich sind die angesprochenen Themen in die allgemeine Handlungsform Beratung eingebunden, die mit darüber bestimmt, wo und wie spezifische Inhalte eingebracht werden können (KNAUTH & WOLFF, 1999, S. 335). Diesen letzten Aspekt aufgreifend könnte ein Analyseziel darin bestehen, den Bestand an feldspezifischen Themen entlang der Handlungsaufgaben der Beratung zu rekonstruieren. In diese Richtung weist auch ein Forschungsprojekt über Bildungs- und Berufsberatung (GIESEKE & STIMM, 2016), in dem in Anlehnung an die Dialogmusteranalyse von KOHL (1986) die Bildungs- und Berufsberatung als ein Dialogmuster aufgefasst wird, das auf die Erreichung von spezifischen Kommunikationszielen ausgerichtet ist. Ihr primäres Ziel wird in der Unterstützung der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung gesehen. Dieses Ziel kann in der Regel nicht durch eine kurze Dialogsequenz erreicht werden, z. B. einem Informationsinput, sondern verweist auf ein komplexes Zusammenspiel von unterschiedlichen Teilzielen, die in einem oder mehreren Beratungsgesprächen bearbeitet werden müssen. Vor diesem Hintergrund wird auf Grundlage von Gesprächsmitschnitten ein Bestand von Teilzielen der Bildungs- und Berufsberatung (z. B. „Klärung des bisherigen Engagements“, „Sichtung und Bewertung der Bewerbungsunterlagen“; Gieseke & Stimm 2016, S. 105) rekonstruiert, in den die einzelnen Themen der Beratung eingebettet sind. Die festgestellte Dominanz dieser inhaltlich ausgerichteten Teilziele wird dabei als ein Indikator für die „komplexe Wissensanforderung an die Beratenden“ im Handlungsfeld der 3B-Beratung interpretiert (GIESEKE & STIMM, 2015, S. 238). Diese Feststellung wird durch zahlreiche Studien untermauert.

Befragungen von Schüler/innen und Absolventen/innen zeigen, dass die Erwartungen an die Berufsberatung zwar breit gestreut sind, jedoch einen deutlichen Schwerpunkt auf individualisierte Informationen über (Wunsch-)Berufe, berufliche Alternativen, passende Bildungsmöglichkeiten und Ausbildungsplätze aufweisen (TILLMANN et al., 2014; RÜBNER & HÖFT, 2017b). Auch in internationalen Studien finden sich deutliche Hinweise darauf, dass Klienten von der 3B-Beratung spezielle, auf sie zugeschnittene

tene Informationen über Berufe, Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten wünschen und honorieren (MÜLLER, 2009; WHISTON & ROSE, 2015; BLUESTEIN et al., 2014). Mit der Frage nach den Erwartungen geht auch die nach den Interventionsschwerpunkten in der Beratung einher. In einer US-amerikanischen Studie wurden Beratungsgespräche aus unterschiedlichen Handlungsfeldern aufgezeichnet und die Äußerungen der Beratenden auf Grundlage eines etablierten Rating-Inventars untersucht (NAGEL, HOFFMAN & HILL, 1995). In der Berufsberatung wurden 42 % aller Äußerungen der Beratenden als „Information“ codiert, gefolgt von 18 % „konkrete Anleitung“. Dieser Befund steht im deutlichen Kontrast zu Reaktionsmustern von Beratenden, die in psychologischen Beratungssettings tätig waren und sich an dem klientenzentrierten Ansatz von Carl R. Rogers orientierten. In einer US-amerikanischen Metastudie zu wirksamen Prozessfaktoren von unterschiedlichen Angebotsformaten der Bildungs- und Berufsberatung kristallisierte sich u. a. der Faktor „berufliche Informationen“ als bedeutsam heraus und dies sogar stärker als bestimmte, auf Selbstklärung zielende Angebote (BROWN et al., 2003). Insgesamt unterstreichen diese Befunde die hohe Bedeutung der inhaltlichen Ebene im Handlungsfeld der 3B-Beratung.

Rechtliche und organisatorische Einbettung der Berufsberatung

Die Berufsberatung ist als Teil der Bundesagentur für Arbeit (BA) zuständig für die Unterstützung von jungen Menschen in Fragen der Berufswahl und Einmündung in eine betriebliche Ausbildung. Rechtlich ausgestaltet werden diese beiden Aufgabenkomplexe im dritten Sozialgesetzbuch (SGB III), dem Recht der Arbeitsförderung, insbesondere im Rahmen der beiden Dienstleistungen der Berufsberatung (§ 29) und Ausbildungsvermittlung (§ 35).

Die rechtliche Bestimmung der *Berufsberatung* als personenbezogene Dienstleistung folgt zwei übergeordneten Gesichtspunkten: Zum einen geht es um die Art der Leistungserbringung, zum anderen um die Inhalte der Beratung. Danach soll die Berufsberatung nach Art und Umfang am Bedarf der Ratsuchenden ausgerichtet werden (§ 29), die persönlichen Voraussetzungen der Ratsuchenden (Eignung, Neigung, Leistungsfähigkeit) und die Beschäftigungsmöglichkeiten berücksichtigen (§ 31) sowie Auskunft und Rat (§ 30) zu einem breiten berufsbezogenen Themenspektrum erteilen. Das Themenspektrum umfasst für die Zielgruppe junger Menschen insbesondere die Berufswahl, die Lage und Entwicklung der Berufe, Möglichkeiten der beruflichen und schulischen Bildung, die Ausbildungssuche und Leistungen der Arbeits- und Ausbildungsvermittlung. Die Berufsberatung stellt insoweit eine personenbezogene, individuell zu erbringende Dienstleistung dar, bei der junge Menschen am Übergang von der Schule in einen Beruf fachkundig unterstützt werden sollen (vgl. RÜBNER, 2013). Die *Ausbildungsvermittlung* umfasst alle Tätigkeiten, die darauf gerichtet sind, Ausbildungssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung eines Ausbildungsverhältnisses zusammenzuführen (§ 35). Sie bezieht sich vornehmlich auf staatlich anerkannte betriebliche Ausbildungen sowie einige Sonderfälle der schulischen Ausbildung (z. B. Altenpfleger/

innen). Auch die Vermittlung wird als eine individuell zu erbringende Leistung ausgestaltet, die über weite Strecken im Dialog mit den Ausbildungssuchenden erfolgen muss. Dies betrifft insbesondere die Potentialanalyse, die Bestimmung einer beruflichen Zielperspektive, die Erarbeitung einer bedarfsorientierten Vermittlungsstrategie und die Vereinbarung von Folgeaktivitäten (§ 37). Damit wird zugleich eine Betreuungskette impliziert, die bis zur Einmündung der Ausbildungssuchenden in eine Ausbildung oder Maßnahme reicht (§ 38). Bei der Zielgruppe der Ausbildungssuchenden besteht, sofern keine zusätzlichen Leistungen nach dem SGB II bezogen werden, die Besonderheit, dass über einfache Auskunftspflichten hinaus keine weiteren Mitwirkungspflichten bestehen, d. h. die Vermittlung kann auf eigene Initiative in Anspruch genommen und jederzeit wieder beendet werden (§ 38). Insgesamt gibt der Gesetzgeber also bestimmte Themenfelder (insbesondere die Berufswahl und Ausbildungsvermittlung), Instrumente (z. B. die Eingliederungsvereinbarung) und Prinzipien (z. B. die Ausrichtung am Bedarf der Ratsuchenden) vor, durch den gleichzeitigen Verzicht auf organisatorische und fachliche Detailregelungen wird der BA zugleich ein hoher Gestaltungsspielraum bei der Ausformung der Beratungs- und Vermittlungsleistungen für junge Menschen am Übergang Schule-Beruf eingeräumt.

Die Berufsberatung stellt in jeder Agentur für Arbeit eine eigenständige Organisationseinheit dar. In der Berufsberatung arbeiten rund 2.200 Berater/innen mit Schwerpunkt Sekundarstufe I und 900 Berater/innen mit Schwerpunkt Sekundarstufe II. Aufgrund von Vereinbarungen über die Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung und allgemeinbildenden Schulen kommt die Mehrzahl der Schüler/innen mindestens einmal mit den Orientierungsangeboten der Berufsberatung in Berührung. Mit jährlich rund 1,2 Millionen Beratungsfällen nimmt die berufliche Einzelberatung einen zentralen Stellenwert ein, die in den Arbeitsagenturen oder Schulen stattfindet. In den Jahren 2010–2012 hat die BA eine Beratungskonzeption eingeführt, in der die Dienstleistung der Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung unter beratungsmethodischen Gesichtspunkten ausgearbeitet worden ist (BA, 2017). Öffentlich diskutiert und im Rahmen des Zielsystems der BA nachgehalten werden vor allem Aspekte, die den Verbleib von Ausbildungsbewerber/innen betreffen. Dies hat immer wieder zu Fragen geführt, ob den individuellen Anliegen und Vorstellungen von Ratsuchenden gegenüber arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten ausreichend Geltung verschafft wird (vgl. OECD, 2002; BÖHRINGER & KARL, 2012).

Eigene Studie und Fragestellungen

Ziel der vorliegenden Studie ist es, den spezifischen Typus der öffentlichen Berufsberatung zu bestimmen. Basierend auf einer Stichprobe von 54 Gesprächen aus unterschiedlichen Agenturen für Arbeit und einer standardisierten Befragung der Ratsuchenden im Vorfeld der Beratung werden hierzu drei Fragestellungen untersucht:

1. *Durch welchen Bestand an handlungsfeldspezifischen Themen und Themenschwerpunkten ist die Berufsberatung am Übergang Schule-Beruf strukturiert?* Neben dem eigent-

lichen inhaltlichen Profil und den Themenschwerpunkten der Berufsberatung wird nach der Einbindung dieser Themen in die formatunabhängigen Handlungsaufgaben der Beratung gefragt.

2. *Inwieweit lassen sich in der Beratungspraxis der Berufsberatung unterschiedliche Gesprächstypen rekonstruieren?* Vor dem Hintergrund der rechtlichen Rahmenbedingungen wird davon ausgegangen, dass sich die Gespräche entlang eines Kontinuums ordnen lassen, das durch die beiden Themenfelder „Berufswahl“ und „berufliche Eingliederung“ strukturiert wird. Dabei wird auch der Frage nachgegangen, ob die Beratung primär an Kriterien eines erfolgreichen Übergangsmangements ausgerichtet wird und insoweit Fragen der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung in den Hintergrund rücken lässt.
3. *Inwieweit sind Art und Umfang der behandelten Themen am Beratungsbedarf der Ratsuchenden ausgerichtet?* Die Orientierung am Beratungsbedarf der Ratsuchenden gehört zu den Konstitutionsmerkmalen von Beratung. Überprüft wird, inwieweit sich die in den Beratungsgesprächen behandelten Themenschwerpunkte nach dem individuellen Berufswahlstand der Ratsuchenden als einem Indikator für den Beratungsbedarf unterscheiden.

Methoden

Durchführungsbedingungen

Der vorliegende Datenkorpus entstammt einer größeren Längsschnittbefragung mit 615 Ratsuchenden, die einen Gesprächstermin mit der Berufsberatung der BA vereinbart hatten (RÜBNER & HÖFT, 2017c). Im Rahmen dieser Studie wurden auch Audioaufnahmen von Beratungsgesprächen durchgeführt. Die Beratungsgespräche fanden zwischen Mitte 2014 und Mitte 2015 in den Räumlichkeiten der Berufsberatung statt. Zusätzlich wurden die Jugendlichen vor dem Beratungsgespräch gebeten, einen standardisierten Fragebogen zu ihrem aktuellen Stand im Berufswahlprozess auszufüllen. Die Teilnahme erfolgte freiwillig und mit Einwilligung aller Beteiligten.

Stichprobe

Insgesamt wurden 99 Beratungsgespräche aus acht Agenturstandorten aufgezeichnet. Unter Berücksichtigung demographischer Verteilungskriterien der Längsschnittbefragung wurden 70 Gespräche in Anlehnung an die Regeln für die computergestützte Auswertung (KUCKARTZ, 2014) transkribiert. In die aktuelle Studie nicht einbezogenen wurden Gespräche, für die keine Prä-Daten zum Stand im Berufswahlprozess vorlagen ($N = 10$) oder die sich ausschließlich auf die Studienwahl bezogen ($N = 5$). Während der Analysephase wurde ein weiteres Gespräch ausgeschlossen, da es nur mit der Mut-

ter der Ratsuchenden geführt wurde und sich auf Inhalte bezog, die die Beraterin wenige Tage zuvor mit der Ratsuchenden in der Schule besprochen hatte.

Instrumente

Der Berufswahlstand der Ratsuchenden wurde mithilfe eines psychometrischen Verfahrens, dem sogenannten Beratungs- und Evaluationstool für junge Menschen unter 25 Jahren (BET16-U25; RÜBNER & HÖFT, 2017c), erfasst. Theoretisch basiert das Verfahren auf einem Prozessmodell der Berufswahl, in dem fünf erfolgskritische Dimensionen unterschieden und angeordnet werden. Das aus 16 Items bestehende Kurzverfahren enthält neben der Gesamtskala fünf Subskalen: Problembewusstsein/Einsatzbereitschaft, berufliche Selbsteinschätzung, beruflicher Informationsstand, Entscheidungsverhalten und Realisierungsaktivitäten. Das Verfahren wurde 2013 im Rahmen einer Vorstudie auf Grundlage einer Stichprobe ($N = 388$) aus zehn Haupt- und Realschulen validiert und entspricht den einschlägigen Testgütekriterien (RÜBNER & HÖFT, 2017c).

Analyseverfahren

Die Analyse der Beratungsgespräche setzt sich aus vier Schritten zusammen:

1. *Inhaltsanalytisches Primärverfahren zur Bestandsaufnahme von feldspezifischen Themen der Berufsberatung*: Als inhaltsanalytisches Primärverfahren kommt die inhaltlich strukturierende Kategorienbildung zum Einsatz (STAMANN, JANSSEN & SCHREIER, 2016), die sich an einer *First* und *Second Order*-Strategie (SALDANA, 2016) ausrichtet: Zunächst wurden 30 % der Gespräche abschnittsweise paraphrasiert und fallbezogene Headlines für die jeweils behandelten Themen gebildet (induktive Kategorienbildung). Mit jedem neuen Gespräch trat eine zunehmende Sättigung der Kategorienbildung ein, bis schließlich keine neuen Themenbereiche mehr zum Vorschein kamen. Die teils noch fallspezifisch formulierten Kategorien der *First Order*-Strategie wurden zu fallübergreifenden Kategorien verdichtet und in Haupt- und Subkategorien eingeteilt. Im Sinne der *Second Order*-Strategie wurden die initialen Kategorien theoriebasiert reformuliert, zusammengefasst und hierarchisiert. Das auf diese Weise entwickelte Kategoriensystem bildete nunmehr die Grundlage für die Codierung sämtlicher Beratungsgespräche. Alle Gespräche wurden nach einem zweistufigen Vorgehen codiert: Nach der ersten Codierung durch eine geschulte Person aus dem Forschungsprojekt folgte ein vollständiges Review durch eine zweite Person. Auftretende Abweichungen wurden besprochen und durch gemeinsame Auslegung behoben (KUCKARTZ, 2014). Die Analyse erfolgte unter Einsatz von MaxQDA.
2. *Inhaltsanalytisches Sekundärverfahren zur Bestimmung von Gesprächstypen*: Als inhaltsanalytisches Sekundärverfahren (STAMANN et al., 2016) wurde die typenbildende Inhaltsanalyse verwendet. Die Typenbildung erfolgte auf Basis von zwei

dichotomen Merkmalen (KUCKARTZ, 2014), die auf die unterschiedlichen Mandate der Berufsberatung und Ausbildungsstellenvermittlung zurückgehen. Die Beratungsgespräche wurden danach beurteilt, ob 1. Fragen der Berufsorientierung und Entscheidungsfindung (ja/nein) und 2. Fragen der Stellenvermittlung und Förderung (ja/nein) behandelt wurden. Die Codierung erfolgte durch zwei Personen und führte zu einer Typisierung aller Gespräche.

3. *Statistische Analyse der Themenschwerpunkte nach Gesprächstypen:* In diesem Schritt wurden das Kategoriensystem und die Gesprächstypen zusammengeführt und ausgezählt, mit welcher Häufigkeit die Handlungsaufgaben und Themenfacetten insgesamt und in den jeweiligen Gesprächstypen vorkommen. Auf diese Weise kann über die reine Bestandsaufnahme eines Thementableaus hinaus beschrieben werden, wie sich die Themen quantitativ verteilen. Mit Hilfe von Varianzanalysen lässt sich darüber hinaus prüfen, ob die unterschiedlichen Ausprägungen statistisch bedeutsam sind und auf eigenständige themenzentrierte Gesprächsformate in der Berufsberatung verweisen.
4. *Statistische Analyse der Ausrichtung der Beratung am Berufswahlstand der Ratsuchenden:* Im abschließenden Analyseschritt wurde mit Hilfe von Varianzanalysen überprüft, inwieweit der jeweilige Gesprächstyp mit dem Berufswahlstand der Ratsuchenden korrespondiert, d. h. ob und inwieweit die Gesprächstypen am Bedarf der Ratsuchenden ausgerichtet sind.

Ergebnisse

Überprüfung der Stichprobe

Wie erwähnt handelt es sich bei der vorliegenden Stichprobe von 54 Gesprächen um eine Substichprobe aus einer bundesweiten Längsschnittbefragung mit über 600 Jugendlichen, die einen Termin mit der Berufsberatung vereinbart hatten. Um mögliche Stichprobenverzerrungen zu überprüfen, wurde die Substichprobe mit der Hauptstichprobe anhand der Variablen Alter, Geschlecht, aktueller Status (Schüler vs. Absolvent), angestrebter bzw. erworbener Schulabschluss und Stand im Berufswahlprozess (BET16-U25) verglichen. Je nach Skalenniveau der Variablen kamen dabei t-Tests für unabhängige Stichproben oder Chi²-Tests zur Anwendung. In keiner der genannten Variablen konnten statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen Haupt- und Substichprobe festgestellt werden. Hinsichtlich der Ratsuchenden stellt die hier analysierte Substichprobe insoweit einen repräsentativen Querschnitt aus der Hauptstichprobe dar.

Eckdaten zu den Beratungsgesprächen

Bei 23 der 54 Gespräche (42,6 %) handelte es sich um einen Erstkontakt. Die übrigen 31 Gespräche (57,4 %) stellten einen Folgekontakt dar, dem eine kürzlich in der Schu-

le ($N = 16$) oder Agentur für Arbeit ($N = 7$) stattgefundenen Beratung voranging. In acht Fällen lag der Erstkontakt mehr als sechs Monate zurück. Die Gesprächsdauer betrug durchschnittlich 46 Minuten ($SD = 16,3$; $Min = 14$, $Max = 97$ Minuten) und variiert nicht zwischen Erst- oder Folgekontakt ($t_{(52)} = .003$, $p = 1.00$). In 25 Gesprächen (46,3 %) wurden die Ratsuchenden von (mindestens) einer Person begleitet, davon zu 80 % von einem Elternteil, in der Regel der Mutter (80 %). Die Ratsuchenden (48,1 % weiblich) waren durchschnittlich 17,3 Jahre alt ($SD = 2,5$), 61,1 % der Ratsuchenden gingen noch zur Schule, 38,9 % hatten die Schule bereits verlassen. Eine Hauptschule besuchten 27,3 %, eine Realschule 42,4 %, eine Fachoberschule oder Gymnasium 30,3 %. Von den Absolventen hatten 47,6 % einen Haupt- bzw. Mittelschulabschluss erworben, 23,8 % einen Realschulabschluss und 28,6 % einen Sek-II-Abschluss.

Handlungsfeldspezifische Themen beruflicher Beratung

Ergebnis des inhaltsanalytischen Primärverfahrens ist ein Bestand an handlungsfeldspezifischen Themen der Berufsberatung, systematisiert nach grundlegenden Handlungsaufgaben der Beratung. Auf der obersten Ebene werden fünf Handlungsaufgaben unterschieden:

- I. Klärung des Gesprächsanlasses
- II. Standortbestimmung
- III. Unterstützung der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung
- IV. Erarbeitung von Bewerbungs- und Integrationsstrategien
- V. Absprachen

Jede Handlungsaufgabe setzt sich aus mehreren Themenbereichen zusammen, die sich in einzelne Themenfacetten auffächern. Das Kategoriensystem besteht insgesamt aus fünf Handlungsaufgaben, vierzehn Themenbereichen und 50 Themenfacetten mit 1.159 Codierungen. Tabelle 1 gibt eine Übersicht über alle Handlungsaufgaben und Themenbereiche sowie ihre Verteilung.

Gesprächsanlass: Ausgangspunkt einer Beratung ist die *Klärung des Gesprächsanlasses*. KALLMEYER (2000) spricht von der Etablierung von Beratungsbedürftigkeit und Instanzeinsetzung. Diese Handlungsaufgabe dient der Vergewisserung der Beteiligten, warum sie sich getroffen haben und worum es im Kern gehen soll. In allen 54 Gesprächen fand eine solche Klärung statt. Dabei wurden insgesamt 68 Gesprächsanlässe thematisiert (s. Tabelle 1). Eine Übersicht über die Gesprächsanlässe im Einzelnen und deren prozentuale Verteilung gibt Tabelle 2.



Tab. 1: Handlungsaufgaben und Themenbereiche der beruflichen Beratung

	Anzahl Codierungen		Anzahl Gespräche	
	<i>absolut</i>	%	<i>absolut</i>	%
I. Klärung Gesprächsanlass	68	5,9 %	54	100 %
Orientierungs- und Entscheidungsfindung	41	3,5 %	40	74,1 %
Bewerbung und Vermittlung	27	2,3 %	26	48,2 %
II. Standortbestimmung	398	34,3 %	54	100 %
Beruflicher Präferenzen und Pläne	113	9,7 %	47	87,0 %
Bisherige Aktivitäten	124	10,7 %	49	90,7 %
Individuelle Voraussetzungen für Berufseinstieg	161	13,9 %	51	94,4 %
III. Unterstützung berufliche Orientierung- und Entscheidungsfindung	386	33,3 %	52	96,3 %
Information Berufe, Ausbildung und Rahmenbedingungen	161	13,9 %	47	87,0 %
Weitere Anschlussperspektiven: Schule, Studium, Überbrückung	76	6,6 %	29	53,7 %
Berufliche Entscheidungsfindung	93	8,0 %	36	66,7 %
Recherchemöglichkeiten bei der Berufswahl	56	4,8 %	33	61,1 %
IV. Erarbeitung von Bewerbungs- und Integrationsstrategien	166	14,3 %	47	87,0 %
Bewerbungsfragen	51	4,4 %	31	57,4 %
Ausbildungsvermittlung und Förderung	115	9,9 %	43	79,6 %
V. Absprachen	141	12,2 %	54	100 %
Aktivitäten zur beruflichen Orientierung	53	4,6 %	32	59,3 %
Bewerbung und Vermittlung	42	3,6 %	28	51,9 %
Folgekontakte	46	4,0 %	36	66,7 %
Gesamt	1.159	100 %	54	100 %

Anmerkung: 1. Spalte: Handlungsaufgaben und Themenbereiche; 2. und 3. Spalte: Häufigkeit ihres Auftretens und prozentualer Anteil; 4. und 5. Spalte: absoluter und prozentualer Anteil der Gespräche, in denen die jeweiligen Aufgaben und Themenbereiche mindestens einmal behandelt wurden.

Die beiden übergeordneten Gesprächsanlässe – „Berufliche Orientierung und Entscheidungsfindung“ (GA₁) und „Bewerbung und Vermittlung“ (GA₂) – korrespondieren erkennbar mit den Aufgabenstellungen der Berufsberatung, der Unterstützung der Berufswahl einerseits und der beruflichen Eingliederung andererseits. In der Summe liegt das Gewicht etwas stärker auf Orientierungsfragen (60 %) als auf Realisierungsfragen (40 %). Mit Abstand am häufigsten wurde die „Unterstützung bei der beruflichen Entscheidungsfindung“ (31,4 %) thematisiert, gefolgt von der „Vermittlung von Ausbildungsstellen“ (22,9 %). Die Thematisierung des Gesprächsanlasses integriert die für Beratungsgespräche charakteristische Frage nach dem Anliegen der Ratsuchenden, geht darin aber nicht auf. In 68,5 % der Gespräche fand eine Anliegenklärung statt, in 31,5 % nicht. Im letzteren Fall war es die Beratungsfachkraft, die den Gesprächsanlass thematisierte. Das war u. a. davon abhängig, ob vor kurzem ein Erstkontakt stattgefunden hatte

oder nicht ($\chi^2_{(1)} = 5,01, p < .05, Phi = .34$). Auch die Besprechung eines zuvor beim berufspsychologischen Service der BA absolvierten Berufswahltests wurde durchgängig von der Beratungsfachkraft als Gesprächsanlass thematisiert. Das Verhältnis von GA1 zu GA2 beträgt bei Ansprache durch die Ratsuchenden 1 zu 0,8, d. h. es ist nahezu ausgeglichen, bei Thematisierung durch die Beratungsfachkräfte 1 zu 0,5, d. h. sie definieren die initiale Ausrichtung des Gesprächs mehr als doppelt so häufig in Richtung berufliche Orientierung und Entscheidungsfindung.

Tab. 2: Handlungsaufgabe Gesprächsanlass (GA)

Themenbereiche	Themenfacetten	Verteilung
GA1: Berufliche Orientierung und Entscheidungsfindung	1. Informationen über Wunschberufe	11,4 %
	2. Informationen über Alternativberufe	5,7 %
	3. Unterstützung Entscheidungsfindung	31,4 %
	4. Besprechung Berufswahltests	11,4 %
GA2: Bewerbung und Vermittlung	5. Unterstützung bei Bewerbungsfragen	12,9 %
	6. Vermittlung Praktikum & Fördermöglichkeiten	4,3 %
	7. Vermittlung von Ausbildungsstellen	22,9 %
	Gesamt	100 %

Standortbestimmung: Die Klärung der aktuellen Situation der Ratsuchenden gehört zum festen Bestand beraterischer Handlungsaufgaben. In der Terminologie von KALLMEYER (2000) geht es dabei um die Entwicklung einer Problemsicht durch den Beratenden und die Redefinition des Problems und Festlegung des Beratungsgegenstands. Phasentheoretisch handelt es sich um die Situationsanalyse, der allgemein eine Schlüsselrolle zugesprochen wird, um sowohl auf der inhaltlichen als auch auf der Beziehungsebene eine gemeinsame Verständigungsbasis zwischen den Beteiligten aufzubauen und konkrete Anknüpfungspunkte für die Erarbeitung von Lösungsoptionen zu entwickeln (RÜBNER, 2015). Bei der Auswertung hat sich gezeigt, dass diese Handlungsaufgabe in allen Gesprächen anzutreffen ist und eine differenzierte Struktur aufweist. Insgesamt fallen 398 Codierungen unter diese Handlungsaufgabe und sie stellt mit 34,3 % aller Codierungen den quantitativ größten Themenkomplex dar (s. Tabelle 1). Tabelle 3 gibt einen Überblick über die einzelnen Themenfacetten und deren Verteilung.

Die im Themenbereich „Berufliche Präferenzen und Pläne“ (SA1) angesprochenen Aspekte können als Grundlage für die Handlungs- und Leistungsbereitschaft sowie die Zufriedenheit mit der Berufstätigkeit angesehen werden und gehören zu den zentralen Konstrukten der psychologischen Berufswahlforschung (vgl. RÜBNER & HÖFT, 2017a). Die beruflichen Präferenzen und Wunschberufe der Jugendlichen stellen mit 13,1 % die am häufigsten angesprochene Themenfacette in der Standortbestimmung dar. Über den Themenbereich „Bisherige Aktivitäten“ (SA2) verschaffen sich die Beratungsfachkräfte ein Bild darüber, was die Ratsuchenden hinsichtlich ihrer Berufswahl bereits unternommen haben, beispielsweise wie differenziert ihre Berufsvorstellungen ausfallen und ob bereits konkrete Realisierungsschritte unternommen worden sind. Am häufigsten wird

dabei nach Erfahrungen mit Praktika und Nebenjobs (12,8 %) gefragt. Der dritte Themenbereich (SA₃), in dem es um die individuellen Voraussetzungen der Ratsuchenden für einen Berufseinstieg geht, ist am stärksten ausdifferenziert. Im Mittelpunkt steht das Leistungsvermögen der Ratsuchenden, insbesondere Schulnoten (9,5 %) und Eignungsmerkmale und Testergebnisse (10,3 %). Demgegenüber spielen einschränkende Rahmenbedingungen (2,0 %) und elterliche Vorstellungen (1,5 %) in der Standortbestimmung die kleinste Rolle (Eltern bringen sich zumeist erst bei der Thematisierung von Realisierungsfragen aktiv in die Beratung ein). Unterteilt man die Themenfacetten der Standortbestimmung in eher objektive und eher persönlichkeitsbezogene Sachverhalte und Merkmale (Schulnoten, biografische Daten versus Interessen, Präferenzen usw.) dann sind beide Seiten mit 52 % zu 48 % im Durchschnitt etwa gleich stark ausgeprägt.

Tab. 3: Handlungsaufgabe Standortbestimmung (SA)

Themenbereiche	Themenfacetten	Verteilung
SA1: Berufliche Präferenzen und Pläne	1. Berufliche Interessen, Neigungen und Hobbies	8,5 %
	2. Berufliche Präferenzen und Wunschberufe	13,1 %
	3. Berufsbezogene Pläne	6,8 %
SA2: Bisherige Aktivitäten	4. Beruflicher Informationsstand	5,5 %
	5. Erfahrungen mit Praktika und Nebenjobs	12,8 %
	6. Bisherige Bewerbungsaktivitäten	6,5 %
	7. Ergebnisse eines Self-Assessments	6,3 %
SA3: Individuelle Voraussetzungen für den Berufseinstieg	8. Schulischer Werdegang	8,8 %
	9. Schulnoten und Zeugnisse	9,5 %
	10. Fähigkeiten, Stärken und Schwächen	4,5 %
	11. Eignungsfragen und Testergebnisse	10,3 %
	12. Gesundheitliche Fragestellungen	3,8 %
	13. Soziale Rahmenbedingungen	2,0 %
	14. Vorstellungen der Eltern	1,5 %
	Gesamt	100 %

Lösungsschritte: In den beiden folgenden Handlungsaufgaben geht es um Fragen der Lösungsentwicklung und Verarbeitung des Lösungsangebots durch die Ratsuchenden (KALLMEYER, 2000). Phasenmodelle sprechen von Lösungswegen (THIEL, 2003), Lösungsstrategien (RÜBNER, 2015) oder *Strategies for action* (EGAN, 2009). Mit 386 Codierungen, einem 33,3 %-Anteil an allen Codierungen und einer mindestens einmaligen Thematisierung in 96,3 % aller Gespräche nimmt die Handlungsaufgabe „Unterstützung der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung“ einen zentralen Stellenwert ein (s. Tabelle 1). Tabelle 4 weist die unterschiedlichen Themenbereiche und Themenfacetten dieser Handlungsaufgabe aus.

Tab. 4: Handlungsaufgabe berufliche Orientierung und Entscheidungsfindung (OE)

Themenbereiche	Themenfacetten	Verteilung
OE1: Information über Berufe, Ausbildungen und Rahmenbedingungen	1. Konkretisierung Ausbildungsberufe	19,3 %
	2. Alternative Ausbildungsberufe	4,4 %
	3. Rahmenbedingungen Ausbildung	15,4 %
	4. Berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten	2,9 %
OE2: Weitere Anschlussperspektiven	5. Weiterführende Schule	8,3 %
	6. Studiengänge	4,9 %
	7. Überbrückungsmöglichkeiten	6,0 %
OE3: Berufliche Entscheidungsfindung	8. Darstellung von Handlungsoptionen	13,0 %
	9. Eingrenzung von Handlungsoptionen	6,5 %
	10. Praktikum als Entscheidungshilfe	4,7 %
OE4: Recherche-möglichkeiten Berufswahl	11. Einsatz von Berufe.net	6,3 %
	12. Weitere mediale Informationsquellen	8,3 %
	Gesamt	100 %

In den beiden ersten Themenbereichen geht es um konkrete Informationen zu (Ausbildungs-)Berufen (OE1), die für den Ratsuchenden in Frage kommen könnten, und um weitere Anschlussperspektiven wie Schule, Studium oder Überbrückungsmöglichkeiten (OE2). Diese Themen nehmen mit 42 % einen breiten Raum in dieser Lösungsstrategie ein. Am häufigsten ging es um die Konkretisierung von Ausbildungsberufen (19,3 %) und Informationen zu Rahmenbedingungen (15,4 %). Während die beiden ersten Themenbereiche eher eine beruflich orientierende Funktion übernehmen, geht es im dritten Themenbereich um die Unterstützung bei der Entscheidungsfindung (OE3). In den Gesprächen konnten drei Zugänge rekonstruiert werden: die Darstellung von Handlungsoptionen (13,0 %), die Eingrenzung von Handlungsoptionen (6,5 %) und das Praktikum als Entscheidungshilfe (4,7 %). Im vierten Themenbereich werden Recherchemöglichkeiten im Hinblick auf die berufliche Orientierung und Entscheidungsfindung (OE4) erläutert und empfohlen. In der Mehrzahl wird auf Medienangebote der BA hingewiesen, am häufigsten auf Berufe.net (6,3 %), einer Online-Datenbank über Berufe und Tätigkeitsbeschreibungen. Die Besprechung von Informationsquellen wurde in vielen Fällen auch mit einem Rechercheauftrag im Anschluss an die Beratung versehen (s. den Punkt „Absprache von Folgeaktivitäten“).

Auch wenn die Handlungsaufgabe „Erarbeitung von Bewerbungs- und Integrationsstrategien“ mit 166 Codierungen bzw. einem 14,3 %-Anteil an allen Codierungen einen vergleichsweise kleinen Anteil einnimmt, werden die Themen Bewerbung und Vermittlung doch in 87 % aller Gespräche mindestens einmal angesprochen (s. Tabelle 1). Tabelle 5 gibt einen Überblick über die einzelnen Themenfacetten und deren Verteilung.

Tab. 5: Handlungsaufgabe Bewerbungs- und Integrationsstrategien (BI)

Themenbereiche	Themenfacetten	Verteilung
BI1: Besprechung von Bewerbungsfragen	1. Allgemeine Bewerbungsfragen	6,6 %
	2. Besprechung von Bewerbungsunterlagen	18,1 %
	3. Bewerbungsworkshops	2,4 %
	4. Unterstützung durch Eltern, schulische Sozialarbeit und Lehrkräfte	3,6 %
BI2: Ausbildungs- vermittlung und Förderung	5. Angebot Ausbildungsstellenvermittlung	13,9 %
	6. Anlegen eines Bewerberprofils	6,0 %
	7. Suche und Besprechung Stellenangebote	26,5 %
	8. Erweiterung des Suchprofils	7,2 %
	9. Besprechung von Fördermöglichkeiten	15,7 %
Gesamt		100 %

Ab einem bestimmten Zeitpunkt müssen sich junge Menschen am Übergang Schule-Beruf mit Bewerbungsfragen auseinandersetzen. In der Berufsberatung konnten in diesem Themenbereich (BI1) vier Facetten rekonstruiert werden: allgemeine Bewerbungsfragen (6,6 %), z. B. zum Bewerbungszeitpunkt oder zu Einstellungstests; die Besprechung von Bewerbungsunterlagen (18,1 %), die der Ratsuchende mitgebracht hatte oder anfertigen sollte; das Angebot von Bewerbungsworkshops (2,4 %) und die Unterstützung durch Eltern, schulische Sozialarbeit und Lehrkräfte (3,6 %). Spezifischer noch als die Besprechung von Bewerbungsfragen ist der zweite Themenbereich (BI2), in dem es um die direkte Hilfe bei der beruflichen Eingliederung geht. Diese kann zunächst angeboten (13,9 %) und vorbereitet (6,0 %) und sodann durch Vermittlungsvorschläge (26,5 %), Erweiterung des Suchprofils (7,2 %) und bestimmte Förderleistungen (15,7 %) unterstützt werden. Die Vermittlungsthematik nimmt mit rund 70 % einen deutlich breiteren Raum als die Bewerbungsthematik ein und wurde von allen Themenbereichen am vierthäufigsten codiert (s. Tabelle 1).

Die *Absprache von Folgeaktivitäten* gehört zum festen Bestandteil von Phasenmodellen der Beratung. Der Stellenwert dieser Handlungsaufgabe basiert auf der Erkenntnis, dass die in der Beratung behandelten Themen in die Lebenswelt der Ratsuchenden transferiert, d. h. dort vertieft und umgesetzt werden müssen (KNAUTH & WOLFF, 1989). Mit Hilfe von Absprachen und Vereinbarungen können u. a. konkrete Aktivitäten und Zeitpunkte definiert und der intersubjektive Verbindlichkeitsgrad erhöht werden. KALLMEYER (2000) spricht insoweit auch von einer Vorbereitung der Realisierung. In den 54 Beratungsgesprächen wurden 141 Absprachen getroffen, was einem Anteil von 12,2 % aller Codierungen ausmacht (s. Tabelle 1). Die Handlungsaufgabe setzt sich – wie Tabelle 6 zu entnehmen ist – aus drei Themenbereichen mit insgesamt acht Themenfacetten zusammen.

Tab. 6: Handlungsaufgabe Absprachen (AB)

Themenbereiche	Themenfacetten	Verteilung
AB1: Aktivitäten zur beruflichen Orientierung	Recherchen zu Berufen und Studiengängen	27,0 %
	Suche eines Praktikums	5,7 %
	Anmeldung zu einem Berufswahltest	6,4 %
AB2: Bewerbung, Vermittlung und Förderung	Such- und Bewerbungsaktivitäten RS	19,1 %
	Zuschicken von Vermittlungsvorschlägen	8,5 %
	Anmeldung Trainings- oder Fördermaßnahme	0,7 %
AB3: Folgekontakte	Rückmeldung aktueller (Bewerbungs-) Stand	26,2 %
	Vereinbarung Folgetermin	6,4 %
Gesamt		100 %

Die Absprachen reflektieren die zuvor besprochenen Schwerpunkte der lösungsorientierten Handlungsaufgaben, zum einen durch die Absprache von Aktivitäten zur beruflichen Orientierung (AB₁), zum anderen durch die Absprache von Bewerbungs- und Vermittlungsaktivitäten (AB₂). Das Verhältnis dieser beiden Kategorien von Absprachen entspricht in etwa dem der beiden Kategorien von Gesprächsanlässen – der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung (GA₁) und der Bewerbung und Vermittlung (GA₂) –, mit jeweils einem stärkeren Gewicht auf den Berufswahl- gegenüber den Realisierungsfragen (GA₁/GA₂ = 1,4 und AB₁/AB₂ = 1,5). Darüber hinaus spielt die Vereinbarung von Folgekontakten (AB₃) eine wichtige Rolle (s. Tabelle 6).

In jedem der 54 Beratungsgespräche sind die Handlungsaufgaben *Gesprächsanlass*, *Standortbestimmung*, *Lösungsschritte* und *Absprachen* nachweisbar. Im Hinblick auf ihre sequenzielle Ordnung im Gespräch konnten vier voneinander abgrenzbare Verlaufsmuster bestimmt werden (s. Tabelle 7).

Tab. 7: Verlaufsmuster von Handlungsaufgaben (N=54)

Verlaufsmuster	Abfolge Handlungsaufgaben	Verhältnis
Phasenorientiertes Verlaufsmuster	GA → SA → LS → AB	38,6 %
Einfach rekursives Verlaufsmuster	GA → SA → LS → SA → LS → AB	22,2 %
Mehrfach rekursives Verlaufsmuster	GA → SA → LS → ... → SA → LS → AB	27,8 %
Nicht-phasenorientiertes Verlaufsmuster	z. B. SA → LS → GA → LS → SA → AB	11,1 %

Anmerkung: GA=Gesprächsanlass, SA=Standortbestimmung, LS=Lösungsschritte, AB=Absprachen

Rund 90 % aller Gespräche folgen einem Muster, das entweder in einem oder mehreren Durchgängen eine ziel- und problemlöseorientierte Grundstruktur erkennen lässt. Damit erhalten die dazugehörigen Themenbereiche und Themenfacetten eine spezifische Stellung und Funktion im Gespräch, ohne dass dadurch deren genaue Reihung und Bearbeitung innerhalb der Handlungsaufgaben determiniert würde. Werden die beiden ersten und die beiden letzten Handlungsaufgaben jeweils zusammengefasst, stellt sich

das Verhältnis von klärungs- zu lösungsorientierten Themenschwerpunkten mit 40 % zu 60 % dar, d. h. die Gespräche weisen eine hohe Lösungsorientierung auf, berücksichtigen aber auch die spezifische Berufswahlsituation der Ratsuchenden.

Gesprächstypen beruflicher Beratung

Die Typenbildung beruht auf zwei dichotomen Merkmalen, mit denen die übergeordnete Zielsetzung der Beratungsgespräche erfasst werden sollte. Die Kombination beider Merkmale ergibt eine 2x2-Matrix (s. Tabelle 8).

Tab. 8: Verteilung der Gesprächstypen ($N = 54$)

		Vermittlung/Förderung			
		Ja	Nein	Gesamt	
Erarbeitung beruflicher Zielperspektiven	Ja	Anzahl	26	20	46
		% der Gesamtzahl	48,1 %	37,0 %	85,2 %
	Nein	Anzahl	8	0	8
		% der Gesamtzahl	14,8 %	0,0 %	14,8 %
Gesamt	Anzahl	34	20	54	
	% der Gesamtzahl	63,0 %	37,0 %	100 %	

Alle Gespräche konnten drei der vier möglichen Typen zugeordnet werden:

1. *Berufliche Orientierungsberatung (OB)*: Im Mittelpunkt stehen die Erarbeitung einer beruflichen Zielperspektive sowie Fragen der Berufswahl und Entscheidungsfindung.
2. *Integrationsorientierte berufliche Beratung (IB)*: Im Mittelpunkt stehen die berufliche Eingliederung des Ratsuchenden in eine betriebliche Ausbildung sowie Bewerbungs-, Vermittlungs- und Förderfragen.
3. *Berufliche Orientierungs- und Integrationsberatung (OIB)*: In diesem Typus werden die Fragestellungen der beiden anderen Typen in einem Gespräch zusammengeführt, d. h. im Anschluss an eine Orientierungsphase folgt die konkrete Integrationsplanung in Richtung betriebliche Ausbildung.

Der Umstand, dass kein Gespräch der Zelle „keine Erarbeitung berufliche Zielperspektive, keine Vermittlung“ zugeordnet werden konnte, weist darauf hin, dass im Sample tatsächlich nur Berufsberatungsgespräche enthalten sind. Die Erarbeitung einer beruflichen Zielperspektive findet sich in 85,2 % aller Gespräche als eine übergeordnete Themenstellung wieder. Das Thema Integration in eine betriebliche Ausbildung wird in 63 % der Gespräche explizit behandelt, dabei bevorzugt in Kombination mit einer

vorgeschalteten Klärung der beruflichen Zielperspektive (48,1%), ausschließlich integrationsorientierte Beratungsgespräche kommen dagegen deutlich seltener vor (14,8%).

Themenschwerpunkte nach Gesprächstypen

Ist diese auf einem Globalrating von zwei Merkmalen basierende Typenbildung ausreichend robust und tragfähig, um bedeutsame Unterschiede in der Bearbeitung von Handlungsaufgaben und Themenschwerpunkten abzubilden? Mit anderen Worten, haben wir es in der beruflichen Beratung regelmäßig mit drei unterschiedlichen Typen von Gesprächen zu tun, so dass die Ergebnisse des ersten Analyseschritts weiter differenziert werden müssen? Zur Beantwortung dieser Frage werden einfaktorielle Varianzanalysen mit dem dreifach gestuften Faktor Gesprächstyp (Orientierungsberatung, integrationsorientierten Beratung, Orientierungs- und Integrationsberatung) verwendet (s. Tabelle 9).

Auf der obersten Ebene der Handlungsaufgaben finden sich hinsichtlich des Gesprächsanlasses und der Absprachen keine Effekte für den Faktor Gesprächstyp (s. Tabelle 9, lfd. Nr. 1 und 16). Sie sind in allen Gesprächstypen gleichermaßen bedeutsam, wenn auch die Zahl der getroffenen Absprachen mit zunehmender Integrationsorientierung ansteigt. Bedeutsame Effekte finden sich in den beiden Handlungsaufgaben aber auf der Ebene der Themenbereiche (lfd. Nr. 2, 3 und 17, 18). Die Effekte sind mit $\eta^2 = .18-.39$ als durchgängig hoch einzustufen (vgl. COHEN, 1992). Die drei Gesprächstypen weisen eine sehr deutliche und durchgängige Profilierung in erwarteter Richtung auf, d. h. in der beruflichen Orientierungsberatung (OB) liegt der Schwerpunkt der Gesprächsanlässe und Absprachen auf Berufswahlfragen, in der integrationsorientierten Beratung (IB) auf Fragen der beruflichen Integration und in der Orientierungs- und Integrationsberatung (OIB) finden sich beide Schwerpunkte. In die gleiche Richtung weist die Anzahl der Vereinbarungen von Folgekontakten, die mit zunehmender Integrationsorientierung deutlich steigt (s. lfd. Nr. 19). Insoweit übernimmt die OIB und mehr noch die IB eine stärker prozessbegleitende Funktion als die OB.

Hinsichtlich der Handlungsaufgabe „Situationsklärung“ findet sich ein mittlerer Effekt (s. lfd. Nr. 4). In den Post-hoc-Tests erweist sich dabei der Mittelwertunterschied zwischen OB und IB als statistisch bedeutsam. Die Anzahl der angesprochenen Themenfacetten ist in der OB ($M = 8.50$) fast doppelt so hoch wie in der IB ($M = 4.88$), die Werte der OIB ($M = 7.27$) liegen näher bei der OB als der IB. Im Themenbereich „Klärung bisheriger Aktivitäten“ zeigen sich keine statistisch bedeutsamen Unterschiede (s. lfd. Nr. 6), sie werden in allen Gesprächstypen gleichermaßen behandelt, wenn auch zwischen den Themenfacetten geringfügige Unterschiede vorhanden sind (hier nicht ausgewiesen). So werden die Bewerbungsaktivitäten in der IB im Mittel am häufigsten angesprochen.

Tab. 9: Varianzanalytische Mittelwertvergleiche der Handlungsaufgaben und Themenbereiche nach Gesprächstypen

Lfd. Nr.		Beratungsformat <i>M</i> (<i>SD</i>)			ANOVA	
		OB (<i>N</i> = 20)	OIB (<i>N</i> = 26)	IB (<i>N</i> = 8)	<i>F</i> _(2,51)	η^2
1	I. Klärung Gesprächsanlass	1.15 (.37)	1.35 (.49)	1.25 (.46)	1.12	.04
2	Orientierungs- und Entscheidungsfindung	0.95 (.51) _a	0.77 (.51) _a	0.13 (.35) _b	8.06***	.24
3	Bewerbung und Vermittlung	0.20 (.41) _a	0.58 (.50) _b	1.13 (.35) _c	12.38***	.33
4	II. Standortbestimmung	8.50 (4.44) _a	7.27 (3.18)	4.88 (1.89) _b	2.95 ⁺	.10
5	Beruflicher Präferenzen und Pläne	2.55 (1.54) _a	2.04 (1.59)	1.13 (.64) _b	2.71 ⁺	.10
6	Bisherige Aktivitäten	2.40 (1.98)	2.23 (1.66)	2.25 (1.04)	.06	.00
7	Individuelle Voraussetzungen Berufseinstieg	3.55 (2.35) _a	3.00 (1.74)	1.50 (1.07) _b	3.24*	.11
8	III. Unterstützung Orientierung- und Entscheidungsfindung	8.45 (5.88) _a	7.42 (4.76) _a	3.00 (2.51) _b	3.49*	.12
9	Information Berufe, Rahmenbedingungen	3.4 (2.96) _a	3.23 (2.58)	1.13 (1.36) _b	2.56 ⁺	.09
10	Weitere Anschlussperspektiven	1.75 (2.27)	1.27 (1.69)	1.00 (1.60)	.57	.02
11	Berufliche Entscheidungsfindung	1.95 (2.24)	1.85 (1.91)	.75 (1.39)	1.15	.04
12	Recherchemöglichkeiten	1.35 (1.04) _a	1.08 (1.29)	.13 (.35) _b	3.49*	.12
13	IV. Erarbeitung von Bewerbungs- und Integrationsstrategien	1.30 (1.34) _a	3.88 (2.20) _b	4.88 (1.36) _b	16.11***	.39
14	Bewerbungsfragen	.60 (.94)	1.19 (1.10)	1.00 (1.41)	1.67	.06
15	Ausbildungsvermittlung und Förderung	.70 (.73) _a	2.69 (1.81) _b	3.88 (1.64) _b	16.94***	.40
16	V. Absprachen	2.20 (1.15)	2.81 (1.42)	3.25 (1.49)	2.13	.08
17	Aktivitäten zur beruflichen Orientierung	1.40 (1.0) _a	0.58 (.81) _b	0.25 (.46) _b	7.55**	.23
18	Bewerbung und Vermittlung	0.05 (.22) _a	1.04 (.82) _b	1.38 (.92) _b	16.13***	.39
19	Folgekontakte	0.50 (.61) _a	1.00 (.75) _b	1.50 (1.07) _b	5.57**	.18

Anmerkung: OB = berufliche Orientierungsberatung, OIB = Orientierungs- und Integrationsberatung, IB = integrationsorientierte Beratung; Signifikanzniveaus *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$ (2-seitig); Post-hoc-Tests nach Scheffé

Im Hinblick auf die beiden Handlungsaufgaben „Unterstützung der beruflichen Orientierungs- und Entscheidungsfindung“ und „Erarbeitung von Bewerbungs- und Integrationsstrategien“ finden sich für den Faktor Gesprächstyp mittlere bis hohe Effekte in erwarteter Richtung (s. lfd. Nr. 8, 13). Die Post-hoc-Tests zeigen, dass die OIB beide Handlungsaufgaben integriert und sich erwartungskonform entweder von der IB oder der OB signifikant unterscheidet. In der ersten der beiden lösungsorientierten Handlungsaufgaben zeigen sich statistisch bedeutsame Unterschiede in den Themenbereichen „Information über Berufe, Ausbildung und Rahmenbedingungen“ und „Recherchemöglichkeiten bei der Berufswahl“ (s. lfd. Nr. 9, 12), wobei die OB jeweils die höchsten und die IB die niedrigsten Durchschnittswerte aufweist. Auch in den beiden Themenbereichen „Weitere Anschlussperspektiven“ und „Unterstützung der Entschei-

„dungsfindung“ zeigen die Mittelwertunterschiede der Gesprächstypen in die gleiche Richtung (s. lfd. Nr. 10, 11), aufgrund der hohen Standardabweichungen sind sie allerdings nicht signifikant. In der zweiten der beiden lösungsorientierten Handlungsaufgabe findet sich im Themenbereich „Ausbildungsvermittlung und Förderung“ mit $\eta^2 = .40$ der größte Effekt für den Faktor Gesprächstyp (s. lfd. Nr. 15). Erwartungskonform weist die IB die höchsten und die OB die niedrigsten Werte auf. Im Themenbereich „Bewerbungsfragen“ finden sich dagegen nur geringe, statistisch nicht bedeutsame Unterschiede zwischen den Gesprächstypen (s. lfd. Nr. 14). Insgesamt kann die These einer klaren thematischen Profilbildung unterschiedlicher Typen beruflicher Beratung bestätigt werden. Trotz einer beträchtlichen Varianz zwischen den Gesprächen kristallisieren sich drei distinkte und über alle fünf Handlungsaufgaben konsistente Muster heraus.

Bedarfsorientierung beruflicher Beratung

Zur Beantwortung der Frage, ob sich die berufliche Beratung am Bedarf der Ratsuchenden ausrichtet, wurden einfaktorische Varianzanalysen durchgeführt (s. Tabelle 10). Der dreifach gestufte Faktor ist der Gesprächstyp, die abhängige Variable der Berufswahlstand der Ratsuchenden, erfasst durch das *BET16-U25*.

Tab. 10: Varianzanalytische Mittelwertvergleiche des Berufswahlstands nach Gesprächstypen

	Beratungsformat <i>M(SD)</i>			ANOVA	
	OB (<i>N</i> = 20)	OIB (<i>N</i> = 26)	IB (<i>N</i> = 8)	<i>F</i> _(2,51)	η^2
Stand im Berufswahlprozess	3.81 (.58) _a	4.14 (.74)	4.67 (.99) _b	4.09*	.14
Problembewusstsein/Einsatzbereitschaft	4.10 (.53) _a	4.86 (.77) _b	4.97 (.96) _b	7.46***	.23
Berufliche Selbsteinschätzung	3.82 (.98)	3.95 (1.09)	4.63 (1.23)	1.68	.06
Beruflicher Informationsstand	4.02 (.77)	4.34 (.95)	4.75 (.96)	2.09	.08
Entscheidungsverhalten	2.80 (.84) _a	3.27 (1.07) _a	4.42 (1.26) _b	7.19**	.22
Realisierungsaktivitäten	3.68 (.84) _a	4.05 (.73)	4.50 (.94) _b	3.21*	.11

Anmerkung: OB = berufliche Orientierungsberatung, OIB = Orientierungs- und Integrationsberatung, IB = integrationsorientierte Beratung; Signifikanzniveaus *** $p < .001$, ** $p < .01$,

* $p < .05$; Post-hoc-Tests nach Scheffé

Hinsichtlich der Gesamtskala findet sich für den Faktor Gesprächstyp mit $\eta^2 = .14$ ein hoher Effekt (COHEN, 1992). Die graphische Darstellung der Mittelwertunterschiede (s. Abbildung 1) verdeutlicht dies: In der OB weisen Jugendliche im Durchschnitt einen niedrigeren Berufswahlstand auf als in der OIB, den (deutlich) höchsten Berufswahlstand haben Jugendliche in der IB. Die gleiche Grundstruktur zeigt sich auch in allen Subfacetten des Konstrukts. Statistisch bedeutsame Unterschiede mit mittleren bis hohen Effekten finden sich in den Dimensionen „Problembewusstsein/Einsatzbereit-

schaft“, „Entscheidungsverhalten“ und „Realisierungsaktivitäten“ (s. Tabelle 10). Nach dem zugrundeliegenden Prozessmodell der Berufswahl diskriminieren die Gesprächstypen damit in der Primärdimension und den beiden fortgeschrittenen Dimensionen des Konstrukts. Insgesamt verlagern sich die Themenschwerpunkte der Beratung mit zunehmendem Berufswahlstand der Ratsuchenden erkennbar von der Berufsorientierung zum Übergangmanagement. Zudem findet die mittlere Stellung der OIB ihre Entsprechung im Berufswahlstand der Ratsuchenden, der jeweils zwischen den beiden anderen Gruppen angesiedelt ist.

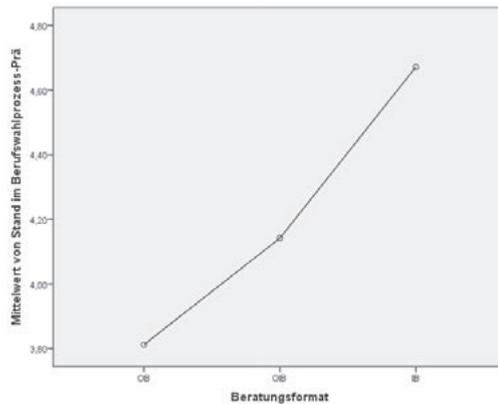


Abb. 1: Mittelwertunterschiede des Berufswahlstands vor der Beratung nach Gesprächstypen
Anmerkung: OB = Berufliche Orientierungsberatung, OIB = Orientierungs- und Integrationsberatung, IB = Integrationsorientierte Beratung

Genderaspekte

Um zu überprüfen, ob die Themenschwerpunkte in der Beratung geschlechtsspezifische Unterschiede aufweisen, wurden t-Tests für unabhängige Stichproben verwendet. Als abhängige Variablen wurden alle Handlungsaufgaben und Themenbereiche berücksichtigt. Mit Ausnahme von zwei Variablen konnten keine statistisch bedeutsamen Unterschiede zwischen den Geschlechtern gefunden werden. Die Ausnahmen betreffen die Anzahl der Gesprächsanlässe, die bei weiblichen Ratsuchenden etwas höher ausfallen ($t_{(52)} = 2.04, p < .05$), und die Anzahl der vereinbarten Aktivitäten zur beruflichen Orientierung, die bei männlichen Ratsuchenden knapp doppelt so hoch ausfallen ($t_{(52)} = 1.66, p = .10$).



Diskussion und Schlussfolgerungen

Ziel der vorliegenden Studie war es, den Bestand an handlungsfeldspezifischen Themen und den spezifischen Typus beruflicher Beratung im Kontext der Arbeitsförderung zu bestimmen. Hierzu wurden 54 Gespräche in einem mehrstufigen Verfahren analysiert und mit standardisierten Befragungsergebnissen von Ratsuchenden verknüpft. Ergebnis des inhaltsanalytischen Primärverfahrens ist ein Kategoriensystem, in dem die Spannweite, Schwerpunkte und Struktur der behandelten Themen der Berufsberatung abgebildet wird. Das strukturierende Rückgrat des Kategoriensystems setzt sich aus einem Set aus grundlegenden Handlungsaufgaben der Beratung zusammen: Gesprächsanlass, Standortbestimmung, Lösungsschritte und Absprachen. Mit diesen Handlungsaufgaben verbindet sich eine bestimmte Ordnungsstruktur der Gespräche, die einerseits einem grundlegenden Problemlösemodus folgt (KALLMEYER, 2000) und die andererseits mit darüber bestimmt, wo und wie spezifische Inhalte eingebracht werden können (KNAUTH & WOLFF, 1999). Inhaltlich aufgefächert werden die Handlungsaufgaben dementsprechend durch einen differenzierten Bestand an Themenbereichen und Themenfacetten. Diese Themen bilden bei aller festgestellter Varianz die Grundbausteine, aus denen sich die Gespräche in der Berufsberatung regelmäßig zusammensetzen. Auf ihrer Grundlage wird die Berufswahlsituation von Ratsuchenden kategorisiert, evaluiert und bearbeitet. Eine zusätzliche externe Absicherung erhält das Kategoriensystem durch die Studie von GIESEKE und STIMM (2016) zur Bildungs- und Berufsberatung. Trotz einiger unterschiedlicher theoretischer Akzentuierungen und Bezeichnungen finden sich in beiden Systemen durchgängig bedeutsame konzeptionelle und inhaltliche Schnittmengen, was für die Gültigkeit der jeweiligen Systeme spricht.

Zu den charakteristischen Merkmalen der Berufsberatung gehört ihre zweigliedrige Themenstruktur, wie sie auch in den rechtlichen Bestimmungen zur Beratung und Vermittlung verankert ist. Alle Gesprächsanlässe und inhaltlichen Absprachen konnten den Themenschwerpunkten der *beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung* bzw. der *Bewerbung und Vermittlung* zugeordnet werden. Auch die umfangreichste Handlungsaufgabe, die der „Lösungsschritte“, differenziert sich exakt nach diesen beiden Schwerpunkten aus. Und selbst die Beratungsgespräche als Ganze konnten auf dieser Grundlage typisiert werden. Rekonstruiert wurden dabei drei distinkte und über alle Handlungsaufgaben konsistente Gesprächstypen: die berufliche Orientierungsberatung (OB), die integrationsorientierte Beratung (IB) und die berufliche Orientierungs- und Integrationsberatung (OIB). Gespräche ohne Referenz auf einen dieser Themenschwerpunkte wurden im Sample nicht gefunden. Die Berufswahl und die berufliche Eingliederung bilden damit gleichsam die inhaltliche Klammer für das, was in der öffentlichen Berufsberatung regelmäßig zum Thema wird und werden kann. Zugleich wird damit eine Grenze zu dem markiert, was im institutionellen Setting der Berufsberatung regelmäßig nicht besprochen wird, etwa allgemeine Lebens- und Entwicklungsprobleme in der Jugendphase (vgl. MUCHE, OEHME & SCHRÖER, 2010). Die Berufsberatung verkörpert insoweit eine spezifische, gesellschaftlich institutionalisierte Form der Thematisierung

und Bearbeitung von Herausforderungen am Übergang von der Schule in die Berufswelt (vgl. ENOCH, 2011).

Abweichungen von den gesetzlichen Bestimmungen finden sich im Hinblick auf die Potentialanalyse und die Eingliederungsvereinbarung, die der Gesetzgeber im Zusammenhang mit der beruflichen Eingliederung in § 37 SGB III eingeführt hat. In den 34 Gesprächen des Samples, für die diese Bestimmungen einschlägig sind (IB, OIB), stellen weder die Potentialanalyse noch die Eingliederungsvereinbarung den Regelfall dar. Es wurde zwar häufiger nach Bewerbungsaktivitäten gefragt und in acht Fällen ein sogenanntes „Bewerberprofil“ angelegt, ansonsten zeigten sich Unterschiede in der Standortbestimmung eher im Umfang als in der Art der behandelten Themen. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass die Beratungsfachkräfte vor der Einleitung von Vermittlungsaktivitäten grundsätzlich ein berufsorientierendes Gespräch führen oder eine berufliche Sondierung vornehmen. Die in diesem Zusammenhang erfassten Berufswünsche, Personen- und Verhaltensmerkmale, die in der OB und OIB deutlich umfassender besprochen werden als in der IB, werden dann vermutlich für die weiteren Vermittlungsaktivitäten genutzt, ohne dass nochmals eine eigenständige Potentialanalyse für erforderlich gehalten wird. Auch die Eingliederungsvereinbarung nimmt in der Beratungspraxis einen marginalen Stellenwert ein. In nur fünf Fällen wurde explizit erwähnt, was als Ergebnis des Gesprächs *schriftlich* festgehalten werden sollte, aber lediglich in einem Fall explizit um eine Unterschrift gebeten. Wichtiger als schriftliche Vereinbarungen sind offensichtlich die geplanten Folgekontakte, die in fast allen Gesprächen mit einem Vermittlungsbezug verabredet worden sind. Die Beratungsfachkräfte scheinen insoweit eher an einer unbürokratischen Arbeitsbeziehung mit den Ratsuchenden interessiert zu sein und setzen die Eingliederungsvereinbarung als formalisiertes Rechtsinstitut nur ausnahmsweise ein (für die Gruppe der Leistungsbeziehenden vgl. BERG et al., 2014).

In der Beratungspraxis der BA werden die beiden Themenschwerpunkte der Berufswahl und beruflichen Eingliederung nicht strikt voneinander getrennt behandelt, sondern häufig in einem Gespräch zusammengeführt. Diese thematische Zusammenführung kann sowohl kritisch als auch als Ausdruck einer besonderen Serviceorientierung interpretiert werden. Nach SCHMITZ, BUDE und OTTO (1989) besteht in Beratungssettings, in denen auch gegenstandsbezogene Hilfen wie Maßnahmen und Geldleistungen angeboten werden, prinzipiell die Gefahr einer frühzeitigen Festlegung auf administrativ vorgezeichnete Handlungsprogramme und damit eine Einschränkung der für Beratung konstitutiven freien Willensentscheidung der Klienten. Übertragen auf die Berufsberatung könnte das heißen, dass ein erst in der Entwicklung befindlicher Berufswahlprozess durch frühzeitige Anbahnung eines Vermittlungsangebots verkürzt wird. Dies könnte auch dann der Fall sein, wenn durch das Angebot der Ausbildungsvermittlung ablaufenden Bewerbungsfristen entgegengewirkt werden soll, wie das in 20 % der Beratungsgespräche zu beobachten war. Je stärker die Beratung allein auf Fragen der Integration ausgerichtet wird, desto größer ist die Gefahr, dass die beruflichen Wünsche und Vorstellungen der Ratsuchenden den Anforderungen an ein erfolgreiches Übergangsmangement untergeordnet werden, sei es mit Blick auf die regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten oder bestehende organisationsinterne Zielvorgaben (vgl. OECD, 2002).

Gegen die Lesart einer *generell* verfrühten Integrationsorientierung in der Beratungspraxis der BA sprechen eine Reihe von Befunden. Rechtlich sind die Beratungsfachkräfte zunächst gehalten, Jugendliche nur bei ausreichender Eignung zu vermitteln, was neben Fragen der Leistungsfähigkeit auch eine ausreichend stabile Berufswahl voraussetzt. In 20 % der Gespräche zeigte sich, dass es die Beratungsfachkräfte waren, die gegenüber einem primären Vermittlungsanliegen der Ratsuchenden zunächst grundsätzliche Fragen der beruflichen Entscheidungsfindung aufwarfen und vermittlerische Aspekte erst im Anschluss daran, teilweise erst in einem Folgegespräch behandelten. Zudem konnten bei der thematischen Ausgestaltung der Handlungsaufgaben keine Dominanz von primär realisierungsorientierten Fragestellungen festgestellt werden. Im Gegenteil, die Berufswahlthematik nahm insgesamt einen breiten Raum in den Gesprächen ein, angefangen vom Gesprächsanlass über die Standortbestimmung und Lösungsschritte bis hin zu den Absprachen. Auch die substantiellen Zusammenhänge zwischen Beratungstyp und individuellem Berufswahlstand der Ratsuchenden sprechen gegen eine institutionell geprägte, einseitige Integrationsorientierung.

Es besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass es zu den konstitutiven Merkmalen der Handlungsform Beratung gehört, allgemeines Weltwissen mit der besonderen (Problem-) Situation von Ratsuchenden zusammenzubringen und für sie anschlussfähig zu machen (KNAUTH & WOLFF, 1989; DEWE & SCHERR, 1990). Diese Individualisierung von Weltwissen in Form von Rat und Auskunft setzt unter anderem voraus, dass sich die Beratungsfachkräfte auf die spezifische Situation der Ratsuchenden einstellen. Ein wichtiger Indikator, um die Bedarfsorientierung beruflicher Beratung beurteilen zu können, ist der Berufswahlstand von jungen Menschen, der methodisch über zentrale Facetten der beruflichen Orientierung, Entscheidung und Realisierung am Übergang Schule-Beruf erfasst werden kann. Im Ergebnis zeigte sich, dass der realisierte Gesprächstyp (OE, OIB, IB) mit dem gemessenen Berufswahlstand der Ratsuchenden systematisch variierte: Je niedriger der initiale Berufswahlstand ausfiel, desto mehr wurden in der Beratung unmittelbar berufswahlrelevante Fragestellungen behandelt; je höher der Berufswahlstand ausfiel, desto mehr wurden Themen des Übergangsmangements angesprochen. Zudem konnte in einer Studie mit einer größeren Befragungsstichprobe (RÜBNER & HÖFT, 2017b) gezeigt werden, dass es zwischen dem Berufswahlstand und den Erwartungen der Ratsuchenden an die Berufsberatung bedeutsame Zusammenhänge gibt: Ein niedriger Berufswahlstand korrespondiert mit einem Erwartungsschwerpunkt in Richtung Berufswahl, ein hoher Berufswahlstand mit einem Erwartungsschwerpunkt in Richtung beruflicher Realisierung. Tendenziell werden Vermittlungsaktivitäten also erst dann eingeleitet, wenn die Ratsuchenden in ihrem Berufswahlstand bereits fortgeschritten sind und dies wünschen. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass die Ratsuchenden, bei denen eine OIB stattfindet, in ihrer Berufswahl durchschnittlich weniger gefestigt sind als in der IB, so dass der thematische Übergang von der Entscheidungsfindung zur konkreten Realisierung in ein und demselben Gespräch einen neuralgischen Punkt darstellt, dem im Beratungssetting der Arbeitsförderung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund von arbeitsmarktpolitischen Erwartungen, zum Beispiel an

hohe Integrationszahlen, und organisationsinternen Steuerungsansprüchen, die – wie die Dienstleistungsforschung öffentlicher Verwaltungen gezeigt hat – gegenüber einer konsequenten Ausrichtung am Einzelfall in einem strukturellen Spannungsverhältnis stehen (vgl. BENDER & BRANDL, 2017).

Die Fallspezifität des Beratungstypus „Berufsberatung in der Bundesagentur für Arbeit“ soll durch eine abschließende Kontrastierung mit zwei anderen Beratungssettings am Übergang Schule-Beruf noch einmal geschärft werden. Bei einer Nutzerbefragung des Schweizer Berufs- und Laufbahnsystems, das nicht in die Arbeitslosenversicherung integriert ist, gaben nur 7 % der Befragten an, das Angebot mit dem Ziel der Lehrstellensuche aufgesucht zu haben, gegenüber rund 78 %, die Fragen zu ihrer Berufswahl und Laufbahn hatten (KBSB, 2016). Auch bewerteten die meisten Schweizer Jugendlichen die informatorisch-beratenden Leistungen signifikant besser als die konkreten Hilfestellungen bei der Vermittlung (MÜLLER, 2009, S. 242). Wie gezeigt, weist die deutsche Berufsberatung eine deutlich andere, historisch gewachsene Profilbildung auf, die sich wie selbstverständlich auch in den Erwartungen ihrer Nutzer niederschlägt (Rübner & Höft, 2017b). Eine Parallele zum deutschen System findet sich im Zusammenhang mit Fragen zu persönlichen, sozialen und gesundheitlichen Problemen, die auch in der Schweizer Berufs- und Laufbahnberatung eine untergeordnete Rolle spielen (KBSB, 2016). Demgegenüber finden wir am Übergang Schule-Beruf aber auch Beratungssettings, die zunächst eher persönlichkeitsnahe und sozialintegrative Fragestellungen in den Mittelpunkt rücken. Ein Berufseinstiegsbegleiter eines freien Trägers, der vornehmlich mit Jugendlichen mit komplexen Problemlagen zu tun hat, beschreibt seine Arbeitsweise wie folgt: „Also ich denke das Ganze kann nur funktionieren, wenn man am Anfang Beziehungsarbeit leistet ... und dass man dafür eben auch Zeit und Raum lässt und auch erkennt, im Moment gibt es andere Sachen als Bewerbungen schreiben oder sich auf irgendwas da vorzubereiten ... Ja zum, beispielsweise, dass man dann nicht sofort anfängt: ‚Was willst du mal werden? Wann suchst du ein Praktikum? Und wenn das nix wird, was machst du dann? Und was ist mit weiterführender Schule? Und hast du schon eine Bewerbung? Und machen wir morgen einen Lebenslauf‘, sondern das Ganze erst mal so ruhig angehen zu lassen, die mal von zuhause, von der Freizeit erzählen lassen, denen auch so das Gefühl geben das interessiert jemanden“ (FORSCHUNGSKONSORTIUM, 2012, S. 199). Eine Beraterische Arbeitsweise, die – wie hier angedeutet – an Prinzipien wie Lebensweltbezug, intensive Einzelfallbetreuung und aufsuchende Arbeit orientiert ist, konnte im vorliegenden Sample nicht gefunden werden. Die Berufsberatung weist im Vergleich dazu eine stärker berufsorientierte, ziel- und lösungsorientierte Struktur auf. Gegenüber Standardthemen wie Erkundung von Interessen, Erfassung von Kompetenzen und schulischen Leistungen, Berufsinformationen, Aufzeigen von Handlungsoptionen, Bewerbungsunterstützung und Stellenvermittlung spielen soziale Problemlagen eine Nebenrolle und werden weder von den Ratsuchenden noch den Beratungsfachkräften vertieft angesprochen oder behandelt. Für Jugendliche in besonders schwierigen Lebenslagen kann daher eine über die Berufsberatung hinausweisende Unterstützung und Arbeitsweise erforderlich sein (MUCHE, OEHME & SCHRÖER, 2010). Dabei ist zu berücksichtigen, dass eine wirksame Unterstützung in

komplexen Fällen über die Betreuung des Einzelfalls hinausweist und institutioneller Kooperationsstrukturen bedarf. Dazu gehören die Weiterentwicklung des lokalen Versorgungssystems und die Abstimmung der unterschiedlichen Angebote am Übergang Schule-Beruf (vgl. BERTELSMANN, 2010). Auf dieser Grundlage könnten sich dann auch Arbeitsweisen der Berufsberatung mit sozialpädagogischen Hilfen gewinnbringend verbinden.

Limitationen und Ausblick: Auch wenn die Zahl von 54 Gesprächen für eine qualitative Auswertung als hoch einzustufen ist, kann die vorliegende Studie keine repräsentative Stichprobenauswahl für sich beanspruchen. Die analysierten Gespräche wurden zwar mit Jugendlichen geführt, die sich hinsichtlich ihrer demographischen Merkmale nicht von der Stichprobe einer größeren Längsschnittbefragung unterscheiden (RÜBNER & HÖFT, 2017c). Nichtsdestotrotz dürften die quantitativen Ergebnisse im Hinblick auf die Grundgesamtheit Unschärfen aufweisen und sollten durch zusätzliche Gesprächsanalysen abgesichert werden. Das Hauptaugenmerk der Untersuchung lag auf der Inhaltsebene von Beratung, wenngleich prozessuale Aspekte über die formatunabhängigen Handlungsaufgaben einbezogen wurden. Der Analysefokus war auf gesprächsübergreifende Gesichtspunkte wie dem Auftreten, der Häufigkeit und Zusammenhängen von Themen und Gesprächstypen gerichtet und nicht auf einzelne Gespräche. Ausgeklammert wurde der Interventions- und Beziehungsaspekt von Beratung (vgl. GIESEKE & STIMM, 2016). Darüber hinaus können keine Aussagen darüber getroffen werden, inwieweit die Gespräche und die behandelten Themen bestimmten Qualitätsstandards der Beratung genügen (vgl. SCHIERSMANN & WEBER, 2013) oder einen Effekt auf die berufliche Entwicklung und Eingliederung der Ratsuchenden hatten (vgl. RÜBNER & HÖFT, 2017b). Andererseits hat die Studie im Bereich der 3B-Beratung bislang eher vernachlässigte Forschungsperspektiven aufgezeigt. Dies betrifft zum einen die inhaltliche Dimension von Beratung und zum anderen den Methodenmix sowohl bei der Erhebung als auch Analyse der Daten. Auch in der qualitativen Prozessforschung wird immer wieder mit quantifizierenden Aussagen und Kriterien gearbeitet, ohne diese aber ausreichend präzise zu bestimmen oder zu belegen (vgl. KUCKARTZ, 2014). Die vorgelegte Studie versteht sich insoweit als ein Beitrag, um die empirische Beratungsforschung in Deutschland weiter zu stärken. In einem Folgeprojekt soll es darum gehen, die Entwicklung des Berufswahlstands von Ratsuchenden in Verbindung mit einer qualitativen und quantitativen Interventionsanalyse zu untersuchen, um bestimmte Konstellationen beraterischen Handelns hinsichtlich ihrer Wirksamkeit innerhalb und außerhalb der Beratung beurteilen zu können.

Literatur

- BA (2017). *Leitfaden U25/Berufsberatung* (Anlage zur Weisung 201703020). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- BENDER, G. & BRANDL, S. (2017). Beschäftigungsorientierte Beratung im Spannungsfeld von Bürokratie und Professionalität. *Zeitschrift für Sozialreform*, 63, 75–101.

- BERG, G. J. V., HOFMANN, B., STEPHAN, G. & UHLENDORFF, A. (2014). *Eingliederungsvereinbarungen: Vermittlungsfachkräfte halten mehr Spielraum für sinnvoll* (IAB-Kurzbericht, 22). Bielefeld: wbv.
- BERTELSMANN STIFTUNG (2010). *Eckpunkte der Initiative „Übergänge mit System“*. Abgerufen von www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/eckpunkte-der-initiative-uebergaenge-mit-system
- BLUESTEIN, D. L., KOZAN, S., CONNORS-KELGREN, A. & RAND, B. (2014). Social class and career intervention. In P. HARTUNG, M. L. SAVICKAS & W. B. WALSH (Hrsg.), *The APA handbook of career intervention* (S. 243–257). Washington: APA.
- BROWN, S. D., RYAN KRANE, N. E., BRECHEISEN, J., CASTELINO, P., BUDISIN, I., MILLER, M. & EDENS, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411–428.
- BÖHRINGER, D. & KARL, U. (2012). Gestalt und Gestaltung von Gesprächen in Jobcentern und der Berufsberatung. *Neue Praxis*, 42, 274–293.
- COHEN, J. (1992). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- DEWE, B. & SCHERR, A. (1990). Beratung und Beratungskommunikation. *Neue Praxis*, 20, 488–502.
- DRESSEL, K. (2012). *Berufsberaterinnen und Berufsberater der Bundesagentur für Arbeit und ihre Rolle als institutionelle Gatekeeper am Übergang in betriebliche Berufsausbildung*. München: Hut.
- EGAN, G. (2009). *The Skilled Helper: A Problem-Management and Opportunity-Development Approach to Helping* (9. Aufl.). Belmont, London: Wadsworth.
- ENGEL F., NESTMANN, F. & SICKENDIEK U. (2004). Beratung – Ein Selbstverständnis in Bewegung. In: F. NESTMANN, F. ENGEL & U. SICKENDIEK (Hrsg.), *Das Handbuch der Beratung* (Band 1, S. 33–44). Tübingen: dgvt.
- ENOCH, C. (2011). *Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen: Gesprächsanalysen der beruflichen Beratung*. Wiesbaden: VS.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION (2014). *EU-Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit*. Abgerufen von ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11578&langId=de
- FORSCHUNGSKONSORTIUM (2012): *Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III: Zwischenbericht 2012*. Tübingen, Berlin, Bielefeld, Frankfurt.
- GIESEKE, W. & STIMM, M. (2015). Die professionellen Praktiken in der Berufs- und Weiterbildungsberatung – ein komplexes Innenleben. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 38, 227–240.
- GIESEKE, W. & STIMM, M. (2016). *Praktiken der professionellen Bildungsberatung: Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess*. Wiesbaden: Springer.
- KALLMEYER, W. (2000). Beraten und Betreuen: zur gesprächsanalytischen Untersuchung von helfenden Interaktionen. *Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung*, 1, 227–252.
- KÄPPLINGER, B. & MAIER-GUTHEIL, C. (2015). Ansätze und Ergebnisse zur Beratung(sforschung) in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Eine Systematisierung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 38, 163–181.
- KBSB (2016). *Statistik der öffentlichen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz 2015*. Abgerufen von <http://www.kbsb.ch/dyn/bin/19967-20805-1-statistikbericht2015-extern.pdf>
- KNAUTH, B. & WOLFF, S. (1989). Die Pragmatik von Beratung. Ein konversationsanalytischer Beitrag zur Theorie sozialer Dienstleistungen. *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis*, 2, 327–344.
- KOHL, M. (1986). Zielstrukturen und Handlungsorganisation im Rahmen von Dialogmusterbeschreibungen. In F. HUNDSNURSCHER & E. WEIGAND (Hrsg.), *Dialoganalysen* (S. 51–68). Tübingen: Niemeyer.
- KUCKARTZ, U. (2014). *Qualitative Inhaltsanalyse* (2. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- LIPPITT, G. & LIPPITT, R. (1999). *Beratung als Prozess. Was Berater und ihre Kunden wissen sollten*. Leonberg: Rosenberger.
- MUCHE, C. / OEHME, A. / SCHRÖER, W. (2010): *Niedrigschwellige Integrationsförderung. Eine explorative Studie zur Fachlichkeit niedrigschwelliger Angebote in der Jugendsozialarbeit*. Abgerufen

- von http://bagoert.de/fileadmin/daten/Ver%C3%B6ffentlichungen/Handreichung_niedrigschwellige_JSA.pdf
- MÜLLER, R. (2009). *Berufswahl und Lehre. Berufliche Orientierungs- und Entscheidungsprozesse ausländischer und schweizerischer Jugendlicher*. Bern: Huber.
- NAGEL, D. P., HOFFMAN, M. A. & HILL, C. E. (1995). A comparison of verbal response modes used by master's-level career counselors and other helpers. *Journal of Counseling and Development*, 74, 101–104.
- OECD (2002). *OECD Review of Career Guidance Policies. Germany*. Abgerufen von www.oecd.org/education/educationeconomyandsociety/1939079.pdf
- RÜBNER, M. (2013). Berufsberatung. Rechtskommentar zu § 30 SGB III. In: E. SCHÖNEFELDER, G. KRANZ & R. WANKA, *Kommentar zum Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung* (3. Aufl., 17. Erg.-Lief.). Stuttgart: Kohlhammer.
- RÜBNER, M. (2015). Hilfreiche Beratung bei drohendem Ausbildungsabbruch. Ansatzpunkte zur Ausgestaltung des Beratungsprozesses. *Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen, Themenheft 1*, 3–16. Abgerufen von <http://nord.jugendsozialarbeit.de/index.php?id=61>
- RÜBNER, M. & HÖFT, S. (2017a): Berufswahl als mehrdimensionaler Prozess. In S. KAUFFELD & D. SPURK (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. Springer Link. Abgerufen von https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-662-45855-6_1-1
- RÜBNER, M. & HÖFT, S. (2017b). Erwartungen, Interventionen, Wirkungen. Junge Menschen bei der Berufsberatung. Eine Prä-Post-Studie zum Beratungsangebot der Bundesagentur für Arbeit. *Zeitschrift für Sozialreform*, 63, 103–135.
- RÜBNER, M. & HÖFT, S. (2017c). Veränderungseffekte durch Berufsberatung? Zur Erfassung der individuellen Wirkung von beruflicher Beratung auf die Berufswahlbereitschaft von jungen Menschen am Übergang Schule-Beruf. In NATIONALES FORUM BERATUNG IN BILDUNG, BERUF UND BESCHÄFTIGUNG (Hrsg.), *Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung* (S. 163–176). Bielefeld: wbv.
- SALDANA, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers*. London: Sage.
- SCHIERSMANN, C. & WEBER, P. (2013). *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts*. Bielefeld: wbv.
- SCHMITZ, E., BUDE, H. & OTTO, C. (1989). Beratung als Praxisform „angewandter Aufklärung“. In: U. BECK & W. BONSS (Hrsg.), *Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung* (S. 122–148). Frankfurt: Suhrkamp.
- SCHOBER, K., JENSCHKE, B. & LANGNER, J. (2014). *Lebensbegleitende Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland – Strukturen und Angebote* (2. Aufl.). Berlin: wbv.
- STAMANN, C., JANSSEN, M. & SCHREIER, M. (2016). Qualitative Inhaltsanalyse – Versuch einer Begriffsbestimmung und Systematisierung. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 17, Art. 16. Abgerufen von <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2581>
- THIEL, H. U. (2003). Phasen des Beratungsprozesses. In C. KRAUSE, B. FITTKAU, R. FUHR & H. U. THIEL (Hrsg.), *Pädagogische Beratung – Grundlagen und Praxisanwendung* (S. 73–84). Paderborn: UTB.
- WENDT, W. (2015). Zwischen allen Stühlen? Case Management im Wandel des Beratungshandelns. *Case Management*, 12, 171–174.
- WHISTON, S. C. & ROSE, C. S. (2015). Career counseling process and outcome. In P. J. HARTUNG, M. L. SAVICKAS & W. B. WALSH (Hrsg.), *APA Handbook of Career Intervention: Foundations* (Volume 1, pp. 43–60). Washington, D. C.: APA.

PROF. DR. MATTHIAS RÜBNER

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Seckenheimer Landstr. 16, 68163 Mannheim,

Tel. +49 (0)621/4209-168, matthias.ruebner@hdba.de