

Materialien zu

Monitoring und Evaluation



Beratung zur beruflichen Entwicklung

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung

G.I.B. NRW

Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH

Beratung zur beruflichen Entwicklung

Ergebnisse der wissen- schaftlichen Begleitung

Josef Muth
unter Mitarbeit von Katharina Czudaj*

* Im Rahmen ihrer Tätigkeit als Trainee unterstützte Katharina Czudaj die Untersuchung des Programms „Beratung zur beruflichen Entwicklung“

1. Hintergrund der Untersuchung	3
2. Entstehung des Förderansatzes in Nordrhein-Westfalen	4
3. Die fachliche Konzeption des Förderinstruments BBE	5
4. Konzept für die wissenschaftliche Begleitung	6
5. Aufbau und Weiterentwicklung der Beratungsinfrastruktur	9
5.1 Die Bildungsscheck-Beratungsstellen als Organisationsform für das BBE-Angebot	11
5.1.1 Bewertung des BBE-Förderansatzes durch die Beraterinnen und Berater	12
5.1.2 Organisatorische und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Beraterinnen und Berater für die Ausübung von BBE	13
5.1.3 Bedeutung der finanziellen Ausgestaltung des BBE-Förderangebots für den Aufbau von längerfristig stabilen Beratungsangeboten in Nordrhein-Westfalen	14
5.1.4 Bedeutung des Förderinstruments in den Beratungsinstitutionen	15
5.2 Einfluss der „Anerkennungs-Beratung“ auf den Aufbau und die Umsetzung von BBE	16
6. Inanspruchnahme von BBE und Merkmale der Ratsuchenden	18
6.1 Inanspruchnahme des BBE-Angebots	18
6.2 Wahrnehmung des BBE-Angebots durch Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit	20
6.3 Struktur der Ratsuchenden	20
7. Anlässe für die Inanspruchnahme von BBE und Ergebnisse der Beratung	24
7.1 Anlässe und Ergebnisse	24
7.2 Verweise auf weitere Beratungsangebote und Bedeutung der „Anerkennungs-Thematik“	31
8. Qualität der BBE und Qualitätsmanagement	33
8.1 Eigenverantwortliche Maßnahmen und Instrumente der Qualitätssicherung in den Beratungsstellen	37
8.2 Maßnahmen zur Sicherung der Beratungsqualität durch die Programmverantwortlichen	39
9. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Bewertung der Ergebnisse	43
9.1 Positive Aufnahme in der Beratungslandschaft	43
9.2 Inanspruchnahme des Beratungsangebotes	44
9.3 Umsetzung des Beratungskonzepts	45
9.4 Merkmale der Ratsuchenden	45
9.5 Anlässe für die BBE	45
9.6 Ergebnisse der BBE	46
9.7 Qualität der Beratung	46
9.8 Ausblick	47
Literatur	49

1. Hintergrund der Untersuchung

Seit Ende Dezember 2012 können sich alle Bürgerinnen und Bürger in Nordrhein-Westfalen zu ihrer beruflichen Entwicklung beraten lassen. Hierfür wurde in der Abteilung „Arbeit“ des früheren Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) das Förderinstrument „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ (BBE) entwickelt, das im Rahmen der Landesarbeitspolitik umgesetzt wird. Die Finanzierung dieses Angebots erfolgt mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF).¹ Bis Ende 2016 wurden für die BBE ESF-Fördermittel für rund 67.000 Beratungsstunden eingesetzt, mit denen etwa 20.000 Personen erreicht worden sind.² Landesweit existierten Ende 2016 rund 150 BBE-Beratungsstellen, von denen etwa 100 zugleich als Fachberatungsstellen für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen tätig waren. Einführung und Umsetzung der BBE wurden von der G.I.B. bis Ende 2015 wissenschaftlich begleitet. In dem vorliegenden Arbeitspapier werden ausgewählte Ergebnisse dieser wissenschaftlichen Begleitung präsentiert und um einige aktuelle Befunde ergänzt.

Das vorliegende Arbeitspapier stellt in Kapitel 2 zunächst die Entstehung des Förderansatzes BBE im Land Nordrhein-Westfalen dar. Danach folgt in Kapitel 3 eine Beschreibung der zugrunde liegenden Förderkonzeption. In Kapitel 4 wird das Konzept der wissenschaftlichen Begleitung der G.I.B. erläutert. In den Kapiteln 5 bis 8 werden die empirischen Ergebnisse präsentiert, die sich auf den Aufbau der BBE-Infrastruktur, auf den Umfang der Inanspruchnahme und die Struktur der Ratsuchenden, auf die Anlässe für die Beratung sowie die erzielten Ergebnisse, auf die Qualität der BBE-Beratung sowie auf das Qualitätsmanagement beziehen. In Kapitel 9 werden schließlich die Ergebnisse zusammengefasst und bewertet.

¹ BBE war bzw. ist damit Teil der operationellen ESF-Programme des Landes Nordrhein-Westfalen der Förderphasen 2007 – 2013 sowie 2014 – 2020. Die Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfonds werden von der Abteilung „Arbeit“ der Landesregierung in der ESF-Verwaltungsbehörde verwaltet. Weitergehende Informationen zu beiden Förderphasen finden sich auf den Internetseiten des zuständigen Ministeriums (www.mags.nrw/europaeischer-sozialfonds).

² Die präzise Anzahl der erreichten Personen ließ sich mit den zur Verfügung stehenden Daten nicht ermitteln.

2. Entstehung des Förderansatzes in Nordrhein-Westfalen

Das Ziel, eine öffentlich getragene Struktur für die Beratung zur beruflichen Entwicklung in Nordrhein-Westfalen zu implementieren, war nicht grundsätzlich neu. Konzeptionelle Anknüpfungspunkte gab es sowohl auf internationaler und nationaler als auch auf regionaler Ebene, wobei in den früheren Ansätzen zumeist begrifflich auf „Bildungs- bzw. Weiterbildungsberatung“ fokussiert wurde. Ansätze von Aktivitäten zur Etablierung einer öffentlich getragenen Bildungs- und Weiterbildungsberatung in Deutschland lassen sich bereits Ende der 1960er Jahre und in den 1970er Jahren verorten (Deutscher Städtetag 2005, S. 2).³ So verweist Ursula Herdt (2009) bereits auf die frühere Bildungsreformdiskussion und auf die Empfehlungen des Deutschen Bildungsrates, die zur Einrichtung von kommunalen Bildungsberatungsstellen geführt haben – Strukturen, die im Zuge der Kürzung von öffentlichen Mitteln jedoch sukzessive wieder abgebaut wurden.

Zu Beginn der 2000er Jahre hat es Vorstöße durch die Europäische Union gegeben, den Aufbau entsprechender Beratungsangebote in den Mitgliedsstaaten zu forcieren. Ursula Herdt (a. a. O., S. 1 f.) hebt in diesem Zusammenhang u. a. die „Europäische Lissabon-Strategie für lebenslanges Lernen und Lifelong Guidance“ (seit 2000), die Bildung einer Expertengruppe Lifelong Guidance, die Entschließung (Nr.

9286/04) des Rats der Europäischen Union vom 28. Mai 2004 „Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung“ sowie seit 2007 das europäische Netzwerk Beratung (European Lifelong Guidance Policy Network) hervor. Für Deutschland ist in diesem Zeitraum fachpolitisch die Gründung des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) am 27. September 2006 hervorzuheben. Des Weiteren war die Beauftragung der Firma Rambøll durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit einer Studie zur Bestandsaufnahme und Qualität von Beratungsangeboten, die 2007 vorgelegt wurde, ein wichtiger Impuls für die fachspezifische Diskussion (vgl. Niedlich u. a. 2007).⁴

Grundlegend ist in diesen verschiedenen Zusammenhängen, dass die Notwendigkeit einer öffentlich unterstützten und trägerunabhängigen, berufsbezogenen Beratung aus einer sich stark verändernden (Arbeits-)Umwelt abgeleitet wird. Einer solchen Beratung wurde eine wichtige Funktion bei der „Daseinsvorsorge“ bzw. Grundversorgung zugeschrieben (vgl. Brüggemann 2005, S. 6; Deutscher Städtetag 2005, S. 11). Die Europäische Union verwendet in diesem Kontext den Begriff der „lebensbegleitenden Beratung“ (vgl. Europäische Union 2004).⁵

³ Auch wenn in dem Begriff der „Bildungs- und Weiterbildungsberatung“ des Deutschen Städtetags die berufliche Neuorientierung noch nicht explizit angesprochen wird, so ist diese Zielsetzung in den weiteren Ausführungen eindeutig enthalten. Als Zielgruppen von Bildungs- und Weiterbildungsberatung werden Personen genannt, „...die eine persönliche Neuorientierung und Weiterentwicklung wollen, einen beruflichen Wiedereinstieg oder eine Weiterqualifizierung suchen“ (ebd., S. 5).

⁴ Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass in Deutschland die Angebotsstruktur für Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung insgesamt heterogen und für die Ratsuchenden an vielen Stellen unübersichtlich gewesen ist. Ferner wurde festgestellt, dass entsprechende Angebote insgesamt nicht marktfähig sind und insofern einer öffentlichen Finanzierung bedürfen. Und schließlich konstatierten die Autorinnen und Autoren der Studie, dass in der Summe bei den bestehenden Angeboten weder von einem einheitlichen Beratungsverständnis noch von vergleichbaren Rahmenbedingungen oder Qualitätsansprüchen ausgegangen werden kann. Das nordrhein-westfälische Angebot der „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ muss im Kontext dieser Diskussion betrachtet werden. Insofern wurden zentrale Fragestellungen und Ergebnisse der Studie bei der Entwicklung des Designs der wissenschaftlichen Begleitung von BBE berücksichtigt.

⁵ Im englischen Sprachgebrauch wird die Begrifflichkeit „Lifelong Guidance System“ verwendet (vgl. Beyer und Hippach-Schneider, 2008).

3. Die fachliche Konzeption des Förderinstruments BBE

Wie in der Einleitung erwähnt, ist BBE als Förderinstrument in den operationellen ESF-Programmen des Landes Nordrhein-Westfalen seit Ende 2012 verankert. Daneben muss dieses Beratungsangebot auch im Zusammenhang mit verschiedenen landespolitischen Zielsetzungen im Bereich der Arbeitspolitik betrachtet werden. Hierzu zählen der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsmarktintegration, Inklusion, Vielfalt als Chance (Diversity), Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Fachkräfteentwicklung und Fachkräftesicherung sowie vor allem die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

Ausgangspunkt für das Konzept der wissenschaftlichen Begleitung durch die G.I.B. sind die entsprechenden ESF-Förder Richtlinien des Landes NRW. Als Gegenstand der BBE-Förderung wird dort die „individuelle Beratung zur Unterstützung bei der Gestaltung der beruflichen Entwicklung“ genannt. Zuwendungsempfangende sind vom zuständigen Ministerium für Arbeit zugelassene Beratungseinrichtungen. Im Rahmen von BBE tätige Beraterinnen und Berater müssen durch das Arbeitsministerium akkreditiert worden sein. Die Zuwendung erfolgte bis Ende 2014 als Festbetragsfinanzierung bzw. Beratungspauschale in Höhe von 43,00 Euro pro Beratungsstunde, 2015 von 49,00 Euro und seit 2016 von 55,00 Euro.

Weitere Konkretisierungen zur Durchführung von BBE wurden außerhalb der ESF-Förderrichtlinie in einem Eckpunktepapier (MAIS 2015) vorgenommen. Hinsichtlich der Festbetragsfinanzierung wird dort erläutert, dass die geförderte Beratungspauschale auch die Vor- und Nachbereitung eines Beratungsgesprächs beinhaltet. Die BBE ist für Ratsuchende kostenlos. Sie kann pro Beratungsfall insgesamt neun Stunden umfassen. Die zentralen Ziele des Förderangebots auf Landesebene sind erstens Ratsuchende bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen, zweitens Beratungsstrukturen in Nordrhein-Westfalen durch Angebotserweiterung und Qualitätsentwicklung zu stärken sowie drittens Beraterinnen und Berater in ihrer beruflichen Tätigkeit zu professionalisieren.

Ziele der BBE auf Ebene der Ratsuchenden sind die Stärkung ihrer Entscheidungskompetenz im Hinblick auf die eigene berufliche Entwicklung, die Förderung ihrer beruflichen Handlungskompetenz, die Feststellung von formal und informell erworbenen Kompetenzen, Unterstützung bei der Entwicklung kurz- und langfristiger Ziele und Realisierungsmöglichkeiten für die berufliche Entwicklung sowie Hilfe bei Fragen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

Die Zielgruppe der Beratung sind Bürgerinnen und Bürger, die in Nordrhein-Westfalen leben und/oder arbeiten. Dazu zählen aus Sicht der Programmsteuerung insbesondere Personen in beruflichen Veränderungsprozessen, Berufsrückkehrende (das heißt: Frauen und Männer, die ihren Berufsweg wegen der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen für mindestens ein Jahr unterbrochen haben) sowie Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

Die BBE wird im Eckpunktepapier fachlich als „lösungsorientierte Kurzberatung“ charakterisiert, die an den Ressourcen, der Biografie und den Kompetenzen der Ratsuchenden ausgerichtet und prozessorientiert ist. Die Inhalte der Beratung umfassen die Klärung des Anliegens, die Erörterung der berufsbiografischen Situation der ratsuchenden Person, die Auftragsklärung mit der Vereinbarung von Beratungszielen, die Feststellung und Reflexion der Kompetenzen und Ressourcen der Ratsuchenden (bei Bedarf), eine Erstberatung zum gesetzlichen Anerkennungsverfahren zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen (bei Bedarf), die Herausarbeitung relevanter Ziele, Werte und Motive der Ratsuchenden, die Erörterung von Entwicklungsmöglichkeiten und Vermittlung von relevanten Basis-Informationen oder Informationsquellen, die Erarbeitung von Schritten zur Zielerreichung sowie schließlich die Reflexion des Beratungsprozesses.

Die fachlichen Anforderungen an die Beraterinnen und Berater umfassen eine Berufsausbildung und/oder einen Studienabschluss in einem themenfeldbezogenen Fachgebiet, eine Beratungsausbildung oder eine berufsbegleitende Qualifizierung zum Erwerb von Beratungskompetenzen, eine mindestens zweijährige Beratungserfahrung in der Bildungs-, Berufs- oder Beschäftigungsberatung (zusätzlich zur Förderinstrument-Beratung, wie etwa Bildungsscheck-Beratung) sowie Kenntnisse zur Durchführung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens.

Im Rahmen der BBE-Qualitätssicherung ist die Teilnahme an einer dreitägigen Einführungsveranstaltung für alle Beraterinnen und Berater verpflichtend. Darüber hinaus ist die Teilnahme an einem eintägigen jährlichen Austauschtreffen zum Erfahrungsaustausch mit Fortbildungscharakter erwünscht. Außerdem ist der Besuch einer zweitägigen Fortbildung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen verpflichtend, um die Erstberatung zu diesem Thema gewährleisten zu können.

4. Konzept für die wissenschaftliche Begleitung

Die Umsetzung der wissenschaftlichen Begleitung erfolgte gemäß einem mit der AG Evaluation im früheren MAIS NRW verabschiedeten Konzept und sollte zunächst eine Laufzeit bis Mitte 2015 haben. Dieser Zeitraum bot die Möglichkeit, die BBE in der Anfangszeit sowohl explorativ zu untersuchen als auch zu einem späteren Zeitpunkt verstärkt quantitative Befragungsmethoden einzusetzen.

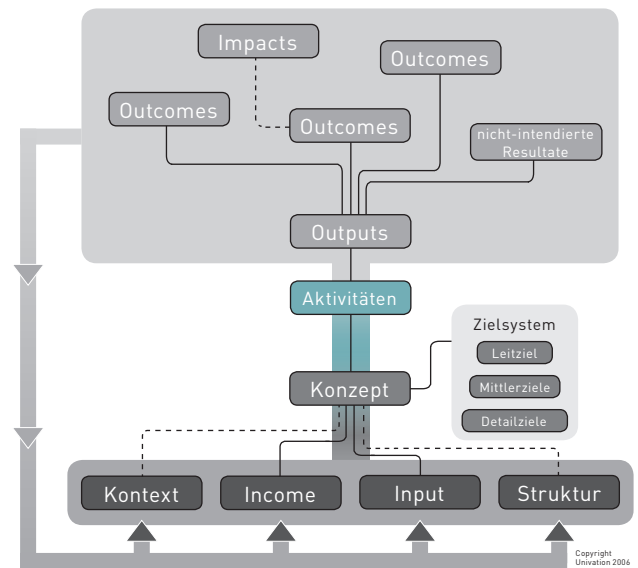
Die wissenschaftliche Begleitung sollte während der Modellphase des Förderinstruments für die verantwortlichen Akteure im Sinne einer formativen Evaluation Rückkopplungs-, Bewertungs- und Beratungsfunktionen übernehmen, indem kontinuierlich Informationen über den Programmverlauf und die zwischenzeitlichen Programmsergebnisse erhoben, aufbereitet und vor dem Hintergrund der gesetzten Ziele bewertet wurden. Auf dieser Grundlage sollten Entscheidungshilfen für die Steuerung der Programmumsetzung gegeben und somit frühzeitige Interventionen in die Umsetzung ermöglicht werden, um so die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung zu erhöhen.⁶

Die BBE war als neu eingeführtes Förderinstrument im Untersuchungszeitraum ein offen ausgerichtetes Beratungsangebot. Dies bezog sich auf die Definition der Zielgruppen, auf die Beratungsanlässe und auf die möglichen Beratungsergebnisse. Weder auf der Output- noch auf der Ergebnis- oder Wirkungsebene wurden explizite Zielwerte für die Umsetzung formuliert. Soll-Ist-Vergleiche waren nicht intendiert, womit die wissenschaftliche Begleitung in ihrem Kern explorativ, qualitativ und deskriptiv ausgerichtet war. Der Untersuchungszeitraum wurde seitens der Programmverantwortlichen als eine Modellphase betrachtet.

In dieser Zeit der Programmumsetzung wurde beobachtet, welche Personengruppen in welchem Umfang, mit welchen Anlässen und mit welchen Ergebnissen BBE in Anspruch nehmen. Ebenso war es von besonderem Interesse zu erkennen, auf welchem Wege die Ratsuchenden den Weg in die Beratungsstellen gefunden haben und wie sie aus ihrer Sicht das Beratungsangebot bewerten. Die wissenschaftliche Begleitung zur BBE war jedoch nicht als Wirkungsanalyse angelegt. Eine solche hätte versuchen müssen, das Ergebnis der BBE im Vergleich zum Ergebnis, das ohne die BBE zustande gekommen wäre, zu messen.⁷ Von der Durchführung einer Wirkungsanalyse wurde jedoch aus forschungspragmatischen Gründen abgesehen.⁸

Gleichwohl war die Frage nach der Wirksamkeit von Beratungsangeboten, wie es die BBE darstellt, relevant für die wissenschaftliche Begleitung. Zum einen liegen hierzu inzwischen eine Reihe von empirischen Studien – vorwiegend aus dem angelsächsischen Raum – vor, die derartigen Unterstützungsangeboten grundsätzlich Wirksamkeit bescheinigen (vgl. hierzu insbesondere die Untersuchung „Die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung“ des European Lifelong Guidance Policy Network, aufgearbeitet von Hooley u. a. 2015). Und zum anderen hat die Vorstellung von einem Wirkungsmodell die Entwicklung von BBE sowie auch das Verständnis der wissenschaftlichen Begleitung geprägt und die Erwartungen an diese Form der arbeitsmarktpolitischen Intervention beeinflusst.

Abbildung 1: Das Wirkungsmodell einer Intervention



⁶ Synonym zum Begriff der wissenschaftlichen Begleitung werden auch die Bezeichnungen formative Evaluation oder on-going Evaluation verwendet. Vgl. hierzu zum Beispiel Stockmann (2000, S. 13).

⁷ Vgl. Schmid u. a. (1997, S. 31 ff.), Caspari und Barbu (2008, S. 5 ff.).

⁸ Der Maßnahme-Input in Form von maximal neun Beratungsstunden pro Person wurde als zu gering eingeschätzt, als dass hieraus eindeutige und relevante Wirkungen auf die einzelnen Erwerbsbiografien der Ratsuchenden hätten empirisch identifiziert werden können. Ein weiterer Aspekt, der gegen eine Wirkungsanalyse sprach, war die Zeitspanne, in der sich Beratung und Beobachtung befunden hätten. So verweisen etwa Norbert Schanne und Antje Weyh (2014, S. 9) darauf, dass ein Zeitraum von bis zu zwei Jahren nach Beratungsbeginn viel zu kurz sei, um die Wirksamkeit von Bildungsberatung abschließend beurteilen zu können. Vielmehr würden Erträge mit großer Wahrscheinlichkeit erst längerfristig auftreten. Und schließlich hätte die Ermittlung von Beratungswirkungen eine Kontrollgruppenanalyse erfordert, das heißt die Untersuchung einer vergleichbaren Gruppe von Personen, die BBE nicht in Anspruch genommen hat.

Das allgemeine Wirkungsmodell einer Intervention wird bildlich am Programmbaum von Univation (2006) illustriert (vgl. Abb. 1). Die Wirkungsforschung zur Beratung konzentriert sich dabei insbesondere auf die Ebenen bzw. Dimensionen Input, Prozess (Aktivität), Output, Outcome und Impacts (vgl. etwa Schiersmann und Weber 2015). Die Unterscheidung von Outcomes und Impacts ist dabei in der Literatur nicht immer eindeutig definiert bzw. voneinander abgegrenzt. Ein Beispiel hierfür ist die Zufriedenheit der Ratsuchenden mit der erhaltenen Beratung, die etwa von Claudia Strobel (2010) bereits auf Ebene der Wirkung verortet wird, von anderen Autoren und Autorinnen – wie auch dem Verfasser dieser Studie – dagegen als ein Output-Indikator betrachtet wird (siehe Übersicht 1).

Der Programmbaum von Univation (2006) lässt sich in Anlehnung an Christiane Schiersmann und Peter Weber (2015) und Peter Weber (2014) auf eine Beratungsintervention wie BBE übertragen und weiter konkretisieren. In der nachfolgenden Übersicht wird dies für die Dimensionen Income, Input, Prozess, Output, Outcome und Impact vollzogen, wobei mit der Darstellung kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben wird. Relevant ist ein solches Modell insbesondere dann, wenn die Effektivität von Beratungsangeboten thematisiert und bewertet wird und bei den beteiligten Akteuren ein gemeinsames Verständnis für die verschiedenen Wirkungsdimensionen geschaffen werden soll. Ferner ist die Explikation des Wirkungsmodells hilfreich für das Verständnis der nachfolgenden ausgewählten Erkenntnisse zur Wirkung von Angeboten der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung.

Übersicht 1: Dimensionen und Merkmale eines Wirkungsmodells für BBE

Dimension	Merkmal
Income (Ratsuchende)	<ul style="list-style-type: none"> Voraussetzungen der Ratsuchenden (Wissen, Qualifikationen, Einstellungen, Verhaltensweisen, Bedürfnisse und Werte)
Input (Förderinstrument)	<ul style="list-style-type: none"> Finanzielle Ressourcen (Fördermittel und Eigenleistungen) Personelle Ressourcen (Qualifikationen der Beraterinnen und Berater) Sachliche Ressourcen (Räumlichkeiten und technische Ausstattung, eingesetzte Materialien)
Struktur	<ul style="list-style-type: none"> (Bildungsscheck-)Beratungsstellen
Konzept	<ul style="list-style-type: none"> Eckpunktepapier des MAIS NRW
Umsetzung (Beratungsprozess)	<ul style="list-style-type: none"> Wertschätzung und emotionale Unterstützung der Ratsuchenden Stärken-Schwächen-Analyse Förderung der Selbstreflexion Ressourcenaktivierung Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen Zielklärung Förderung der Umsetzung von vereinbarten Schritten
Output (erzeugte Resultate)	<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der Ratsuchenden Anzahl der Beratungsstunden Anzahl der Beratungssitzungen Zufriedenheit der Ratsuchenden mit der Beratung Weitergabe/Erwerb von Informationen und Wissen Weiterleitung an andere Beratungsangebote Ergebnisse der Beratung und getroffene Vereinbarungen
Outcome (intendierte Resultate auf Individualebene)	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung von Selbstwirksamkeit und Selbstwertgefühl der Ratsuchenden Steigerung der berufsbiografischen Gestaltungskompetenz Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit Arbeitsstelle gefunden, Berufswechsel, Gründung einer Selbstständigkeit Verbesserung der Arbeits- und/oder Entlohnungssituation Weitere Schritte zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
Impacts (intendierte Resultate auf Systemebene)	<ul style="list-style-type: none"> Fachkräfteentwicklung und Fachkräftesicherung Steigerung der Erwerbstätigkeit Inklusion Vereinbarkeit von Familie und Beruf Steigerung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen Verbesserung und Verstärkung der regionalen Beratungskompetenz

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Schiersmann und Weber (2015), Univation (2006) und Weber (2014)

Die wissenschaftliche Begleitung orientierte sich inhaltlich an Leitfragen in den folgenden vier Themenfeldern:

Aufbau und Weiterentwicklung der Beratungsinfrastruktur

- Gelingt es, im angestrebten Zeitrahmen das Beratungsangebot bzw. die Beratungsstruktur im avisierten Umfang (insbesondere Flächendeckung, Anzahl der Beraterinnen und Berater, kurzfristige Vergabe von Beratungsterminen) aufzubauen? Erweisen sich hierfür die Bildungsscheck-Beratungsstellen als geeignete Organisationsform?
- Wie bewerten die Beraterinnen und Berater den Förderansatz BBE? Unter welchen organisatorischen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen üben sie ihre Tätigkeit aus? Welche Bedeutung hat die finanzielle Ausgestaltung der Beratung auf den Aufbau von längerfristig stabilen Beratungsangeboten?
- Welche Bedeutung wird dem Förderinstrument aus Sicht der Beraterinnen und Berater in den jeweiligen Beratungsinstitutionen gegeben? Korrespondiert dies mit dem Ziel des Arbeitsministeriums, landesweit eine längerfristig stabile Beratungsinfrastruktur aufzubauen?
- In welcher Weise beeinflusst die Integration der Erstberatung zum gesetzlichen Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen den Aufbau und die Umsetzung von BBE?

Umfang der Inanspruchnahme und Merkmale der Ratsuchenden

- In welchem Umfang wird BBE von Ratsuchenden in Anspruch genommen (insbesondere Anzahl der Personen, Anzahl der Beratungsstunden pro Person, Anzahl der Beratungsprozesse pro Person)?
- Von wem wird BBE in Anspruch genommen (personenbezogene Merkmale, wie etwa Geschlecht, Alter, Qualifikation, Beruf, Arbeitsmarktstatus, SGB II/III-Leistungsbezug, berufliche Stellung)?
- Wie wurden die Ratsuchenden auf das Angebot BBE aufmerksam?

Motive zur Inanspruchnahme sowie Ergebnisse der Beratung

- Was sind die wichtigsten Gründe für die Inanspruchnahme der Beratung?
- Was sind die wichtigsten Ergebnisse der Beratung?
- In welchem Umfang wird im Rahmen der BBE auf weitere Beratungsangebote bzw. -institutionen verwiesen (etwa Anerkennungsverfahren, Bildungsscheck, Erwerbslosenberatung, Arbeitsagenturen und Jobcenter, Schuldnerberatung, Familienberatung, Suchtberatung)?
- Welche quantitative und funktionale Bedeutung hat die Thematik der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen innerhalb der BBE?

Qualität der Beratung und Qualitätsmanagement

- Wie bewerten die Ratsuchenden die Qualität ihrer Beratung?
- Welche Maßnahmen bzw. Instrumente der Qualitätssicherung wenden die Beratungsstellen eigenverantwortlich an (zum Beispiel DIN ISO, Gütesiegel, Zertifikate, Selbstevaluationsverfahren)?
- Wie wird die Qualität der Beratung seitens der Programmverantwortlichen definiert und operationalisiert?
- Welche Maßnahmen der Qualitätssicherung werden durch die Programmverantwortlichen neben den qualifikatorischen Anforderungen an die Beraterinnen und Berater ergriffen (zum Beispiel Praxisgruppen,⁹ Praxiswerkstatt, Supervision) und wie werden diese Maßnahmen durch die Beraterinnen und Berater bewertet?

Empirisch basiert die wissenschaftliche Begleitung von BBE auf einer Analyse der im Untersuchungszeitraum verfügbaren Prozessdaten des Monitorings (Finanzdaten sowie Beratungsprotokolle) sowie der Befragung von Beraterinnen bzw. Beratern und von Ratsuchenden durch die G.I.B. im Jahre 2014.

⁹ Hierbei handelt es sich um eine für die Beraterinnen und Berater verpflichtende einmal jährlich stattfindende überregionale Veranstaltung. Die erste Praxiswerkstatt fand am 12. Dezember 2013 in Oberhausen statt.

5. Aufbau und Weiterentwicklung der Beratungsinfrastruktur

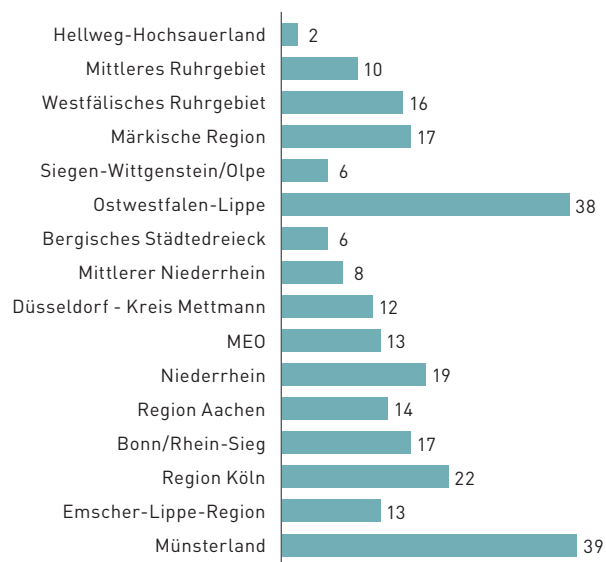
Die Zulassung einer Beratungsstelle sowie die Zulassung der Beraterinnen und Berater für die Umsetzung der BBE werden über das zuständige Fachreferat der Abteilung „Arbeit“ in der Landesregierung NRW mit Unterstützung der G.I.B. gesteuert. Zum Aufbau der BBE wurde in Nordrhein-Westfalen das bereits seit 2006 entwickelte Netz an Bildungsscheck-Beratungsstellen genutzt, um die Struktur- und Kompetenzentwicklung in den Regionen voranzutreiben und zu verstetigen.¹⁰ Eine Verpflichtung für die Bildungsscheck-Beratungsstellen, sich an der BBE zu beteiligen, bestand im Untersuchungszeitraum jedoch nicht. Auch auf Ebene der Beraterinnen und Berater war es keine Voraussetzung, dass diese zugleich in beiden Förderprogrammen tätig sind. Die Bildungsscheck-Beratungsstellen mussten, falls sie sich an der Umsetzung der BBE beteiligen wollten, ein entsprechendes Antragsverfahren durchlaufen.

Der Fortschritt beim Aufbau der Beratungsstellen kann anhand der durchgeführten Einführungsveranstaltungen dargestellt werden, an denen die Beraterinnen und Berater teilnehmen mussten, um BBE-Beratungen durchführen zu können. Hierbei handelt es sich zunächst um die Entwicklung des Potenzials der Beratenden, da mit diesen Daten nicht festgestellt werden kann, ob die Beraterinnen und Berater, die an der Einführungsveranstaltung teilgenommen haben, in der Folge auch tatsächlich und ggf. in welchem Umfang BBE-Beratungen durchgeführt haben oder aber, wann sie die Beratungstätigkeit aufgenommen haben.

Die von Dezember 2012 bis Dezember 2016 durchgeführten 20 Einführungsveranstaltungen wurden durchschnittlich von 13 Beraterinnen und Beratern besucht. Bis Ende 2016 durchliefen insgesamt 252 Personen diesen Qualifizierungsprozess. 75 dieser Beraterinnen und Berater beteiligten sich zwischenzeitlich aus verschiedenen Gründen, wie etwa Mutterschutz, Elternzeit oder auch Rentenübergang, nicht mehr an der Umsetzung von BBE; gleichzeitig werden kontinuierlich neue Beraterinnen und Berater akkreditiert. Die Beraterinnen und Berater verteilten sich im Dezember 2015 landesweit auf rund 140 Beratungsstellen, von denen einzelne auch zusätzliche Standorte eingerichtet hatten.

Die meisten Beratungsstellen waren zu diesem Zeitpunkt mit einer Beraterin bzw. einem Berater besetzt. Das Spektrum reichte dabei bis zu 12 Beratenden in einer Beratungsstelle im Münsterland.

Abbildung 2: Anzahl der Beraterinnen und Berater, die bis Ende 2016 an der Einführungsveranstaltung teilgenommen haben, nach Region



Quelle: G.I.B.-Datenbank; Teilnehmende gesamt: 252

Ziel des früheren MAIS NRW war es, im Land ein flächendeckendes Angebot an BBE-Beratungsstellen aufzubauen. Abbildung 2 zeigt, differenziert nach Arbeitsmarktregionen, wie viele Beraterinnen und Berater bis Oktober 2016 an der obligatorischen Einführungsveranstaltung teilgenommen haben. Die Spannweite reicht von zwei Beraterinnen und Beratern in der Region Hellweg-Hochsauerland bis zu 39 im Münsterland.

Die zahlenmäßige Verteilung der Beraterinnen und Berater auf die Arbeitsmarktregionen Nordrhein-Westfalens ist allein jedoch nur ein sehr begrenzt tauglicher Indikator zur Beurteilung der regionalen Abdeckung des Förderangebots, da die Beraterinnen und Berater in teilweise sehr unterschiedlichem Umfang BBE anbieten. Eine andere Möglichkeit, das BBE-Angebot regional zu betrachten, besteht darin, die durchgeführten Beratungsstunden relativ auf die in der Region vorhandene Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu beziehen. Die Anzahl der Beschäftigten in einer Region wird damit als theoretisches Nach-

¹⁰ Zum Bildungsscheck-Angebot des Landes Nordrhein-Westfalen vgl. <https://www.mags.nrw/bildungsscheck>. Weitere Informationen zur Umsetzung dieses Förderinstruments finden sich auf der Internetseite der G.I.B. unter <http://www.gib.nrw.de/themen/monitoring-und-evaluation/foerderprogramme/arbeitsgestaltung-und-sicherung>.

fragepotenzial für BBE eingesetzt und die ausgezahlten Beratungspauschalen als Größenordnung dafür, inwieweit diesem Nachfragepotenzial entsprochen wurde. Die zugrunde liegende Annahme ist hierbei, dass in allen Regionen eine vergleichbar große Nachfrage nach BBE existiert.

Daneben sind drei Regionen sichtbar, deren Prozentwertdifferenz deutlich niedriger bzw. höher ausfällt: In der Region Düsseldorf – Kreis Mettmann sowie in der Region Köln ist der Anteil der ausgezahlten BBE-Beratungspauschalen 4 bzw. 5 Prozentpunkte niedriger als der jeweilige Anteil an

Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Regionen Nordrhein-Westfalens sowie durchgeführte BBE-Beratungsstunden im Zeitraum von 2013 bis 2016

Arbeitsmarktregion	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2015		Geförderte Beratungsstunden von 2013 bis 2016		Differenz der Prozentwerte	Anzahl Beratungsstunden pro 100 Beschäftigte
	1	2	3	4	5 (Sp. 4 – Sp. 2)	6 (Sp. 3 / Sp. 1 x 100)
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Prozentpunkte	Anzahl
Hellweg-Hochsauerland	205.030	3 %	473	1 %	-2 %	0,2
Mittleres Ruhrgebiet	216.689	3 %	2.404	4 %	0 %	1,1
Westfälisches Ruhrgebiet	391.956	6 %	13.886	22 %	16 %	3,5
Märkische Region	278.846	4 %	4.211	7 %	2 %	1,5
Siegen-Wittgenstein/Olpe	164.737	3 %	2.214	3 %	1 %	1,3
Ostwestfalen-Lippe	776.647	12 %	7.203	11 %	-1 %	0,9
Berg. Städtedreieck	211.354	3 %	785	1 %	-2 %	0,4
Mittlerer Niederrhein	403.279	6 %	3.550	6 %	-1 %	0,9
Düsseldorf - Kreis Mettmann	565.735	9 %	2.774	4 %	-4 %	0,5
Mülheim/Ruhr, Essen Oberhausen	355.077	6 %	2.584	4 %	-1 %	0,7
Niederrhein	385.951	6 %	4.033	6 %	0 %	1,0
Region Aachen	397.338	6 %	3.224	5 %	-1 %	0,8
Bonn/Rhein-Sieg	313.161	5 %	4.381	7 %	2 %	1,4
Region Köln	884.494	14 %	5.551	9 %	-5 %	0,6
Emscher-Lippe-Region	267.719	4 %	1.665	3 %	-2 %	0,6
Münsterland	588.109	9 %	4.726	7 %	-2 %	0,8
NRW Gesamt	6.406.122	100 %	63.664	100 %	0 %	1,0

Quellen: Beratungsstunden gemäß BISAM-Förderdatenbank, rechnerisch auf Basis ausgezahlter Fördermittel an die Beratungsstellen und der im jeweiligen Jahr geltenden Höhe der Beratungspauschale; Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service West, Sonderauswertung für die G.I.B. (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte), Stichtag 30. Juni 2015

Tabelle 1 weist in Spalte 2 den Anteil der Regionen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen aus. Daneben werden in Spalte 4 die Anteile der Regionen an den geförderten Beratungsstunden errechnet. In Spalte 5 wird die Differenz dieser beiden Anteilswerte und in Spalte 6 die errechnete Anzahl der geförderten Beratungsstunden pro 100 Beschäftigte ausgewiesen. Auf diese Weise lässt sich feststellen, dass die regionalen Anteile an den ausgezahlten BBE-Beratungspauschalen insgesamt relativ gut mit den regionalen Anteilen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten übereinstimmen. In 13 der 16 Arbeitsmarktregionen beträgt die Differenz der jeweiligen Prozentwerte (+/-) 2 Prozentpunkte oder weniger.

den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Demgegenüber ist dieser Indikatorwert in der Region Westfälisches Ruhrgebiet um 16 Prozentpunkte höher als der Anteil dieser Region an den Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen.

Die Region Westfälisches Ruhrgebiet kann als ein Sonderfall für die Umsetzung von BBE betrachtet werden. Hier waren es insbesondere zwei Einrichtungen, die ausschließlich Beratungsleistungen anboten und zudem einen Schwerpunkt auf Beratungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen gelegt haben. Dies geschah in einem Fall durch eine verstärkte Kooperation mit den Jobcentern und im anderen Fall durch eine starke

Vernetzung mit Organisationen für Migrantinnen und Migranten. Darüber hinaus sind in beiden Beratungsstellen überdurchschnittlich viele Beraterinnen und Berater tätig.

Von besonderer Relevanz hinsichtlich der Erreichbarkeit des BBE-Angebots ist insbesondere die räumliche Verteilung der Beratungsstellen innerhalb der Regionen. Die Landkarte (siehe Anhang Seite 52) macht deutlich, dass zum Stand Mitte September 2017 eine gute Abdeckung erreicht wurde, nachdem es in dem Zeitraum davor eine gewisse „Versorgungslücke“ entlang der Rheinschiene gegeben hatte. Hürden beim Aufbau der Beratungsstrukturen zeichneten sich durch die prinzipielle Ankoppelung der BBE an die Beratungsstellen zum Bildungsscheck und den dadurch definierten Trägerkreis ab (vgl. Abschnitt 5.1).

Insgesamt ist ein verdichtetes Netz an Beratungsangeboten in den urbanen Ballungsräumen des Ruhrgebiets zu erkennen und zahlenmäßig eine deutlich geringere Präsenz in den großflächigen und ländlich geprägten Kreisen Nordrhein-Westfalens, in denen zum Teil lediglich eine Beratungsstelle eingerichtet wurde, wie etwa in Coesfeld, im Hochsauerlandkreis, im Kreis Olpe oder auch in den Kreisen Düren und Euskirchen. Die Landkarte weist daneben auch die sogenannten Fachberatungsstellen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen aus, auf die in Abschnitt 5.2 eingegangen wird.¹¹

Des Weiteren wurde untersucht, inwieweit die bestehenden Beratungsstellen bzw. die in diesen tätigen Beraterinnen und Berater in der Lage waren, die Nachfrage nach BBE kurzfristig zu bedienen. Hierzu wurde den Ratsuchenden im Rahmen der G.I.B.-Ratsuchendenbefragung die Frage gestellt, wie viele Wochen in etwa die Wartezeit bis zum ersten Beratungstermin betragen hat. Es liegen hierzu Aussagen von 251 Ratsuchenden vor. Das Spektrum der Antworten bzw. die Spannweite der Angaben umfasst 0 bis 12 Wochen, der Mittelwert beträgt 2,8 Wochen. Werden die oberen und unteren 5 % der Extremwerte ausgeblendet, ergeben sich ein getrimmter Mittelwert von 2,5 Wochen und eine Standardabweichung – das heißt die durchschnittliche Entfernung aller Angaben vom Mittelwert – von 2,2 Wochen.

Die Angaben der Beraterinnen und Berater zu dieser Frage liegen mit 3,2 Wochen etwas darüber. Etwa 30 % der Beraterinnen und Berater gaben an, dass sie in der Beratungs-

stelle eine Warteliste für Ratsuchende führen, denen wegen fehlender Beratungskapazitäten noch kein Beratungstermin gegeben werden konnte. Im Durchschnitt umfasste diese Liste 27 Personen.

Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass es bis zum Befragungszeitpunkt durchaus lange Wartezeiten für die Ratsuchenden auf den ersten Beratungstermin gegeben hat, dass dieses Phänomen jedoch eher für einen kleineren Teil der Programmumsetzung gilt und nicht die Bereitstellung des Beratungsangebots im Land NRW insgesamt adäquat beschreibt. Unberührt von dieser Feststellung sind jedoch etwaige Probleme bei der Vergabe von Folgeterminen, die im Rahmen der Befragungen nicht untersucht wurde. In Kapitel 8 dieses Berichts wird das Thema „Wartezeit für Beratungstermine“ noch einmal aufgegriffen, indem die Terminvergabe aus der Perspektive der Ratsuchenden bewertet wird.

5.1 Die Bildungsscheck-Beratungsstellen als Organisationsform für das BBE-Angebot

Für die Abteilung „Arbeit“ der Landesregierung NRW war es in den zurückliegenden ESF-Förderphasen stets eine zentrale Frage, wie in Nordrhein-Westfalen ohne den Einsatz von institutioneller Förderung ein längerfristig stabiles und qualitativ hochwertiges Angebot in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung aufgebaut und weiterentwickelt werden kann. Gleichzeitig wurde seitens der Landesregierung NRW stets betont, dass die ESF-Förderung lediglich dazu eingesetzt werden kann, Entwicklungen modellhaft anzustoßen, nicht jedoch entsprechende Strukturen auf Dauer zu finanzieren. Einen großen Schritt beim Aufbau einer solchen Beratungsstruktur stellte in der Vergangenheit die Etablierung des Bildungsscheck-Verfahrens dar. Dieses Angebot existiert landesweit seit dem Jahr 2006 und wurde 2016 von etwa 200 aktiven Beratungsstellen umgesetzt. Mit der Einführung von BBE hat dieser arbeitsmarktpolitische Ansatz eine weitere Fundierung erfahren.

¹¹ Zum Zeitpunkt der Berichtslegung im Juni 2016 existierten in Nordrhein-Westfalen 89 Fachberatungsstellen zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Das Ziel, in allen Kreisen bzw. kreisfreien Städten mindestens eine Fachberatungsstelle vorweisen zu können, war damit nahezu erreicht. Denn lediglich in zwei Kommunen waren noch keine Fachberatungsstellen vorhanden.

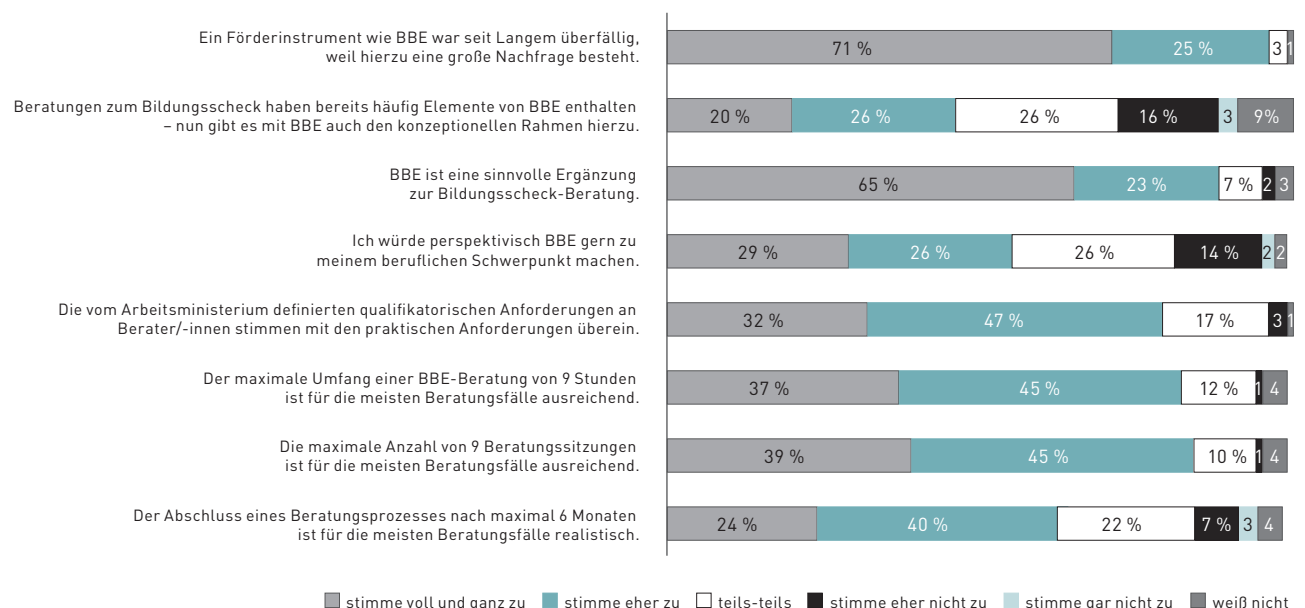
Die Koppelung der BBE-Beratungsinfrastruktur an die bereits bestehenden Bildungsscheck-Beratungsstellen hatte verschiedene Vorteile für das Programm-Management. Zunächst wurde damit der thematischen und fachlichen Nähe von beruflicher Weiterbildungsberatung und beruflicher Entwicklungsberatung Rechnung getragen. Des Weiteren war bzw. ist es von großer Bedeutung, dass die Auswahl von möglichen Beratungsstellen in den Regionen nicht völlig neu erfolgen musste, sondern dass bereits an bestehende und bewährte Strukturen angeknüpft werden konnte. Eine erneute aufwändige regionale Konsensbildung zur Festlegung von BBE-Beratungsstellen entfiel somit. Dieses Vorgehen dürfte in großem Umfang personelle und zeitliche Ressourcen eingespart haben. Ferner sind die Bildungsscheck-Beratungsstellen seit Jahren mit der förderrechtlichen Handhabung von ESF-Programmen vertraut, kennen die Antrags- und Bewilligungsprozeduren sowie die relevanten Kontaktpersonen innerhalb der Landesregierung NRW, bei den Bezirksregierungen, den Regionalagenturen und in der G.I.B. Durch die Nutzung der Bildungsscheck-Beratungsstruktur wurde auch der Aufwand für die fachliche Steuerung der Umsetzung des Bildungsscheck-Verfahrens und von BBE möglichst gering gehalten.

Auf der anderen Seite standen den Vorteilen auch potenzielle Restriktionen gegenüber. So sind, wie bereits erwähnt, die Bildungsscheck-Beratungsstellen nicht dazu verpflichtet, sich gleichermaßen auch an der Umsetzung des Förderinstruments BBE zu beteiligen. Wenn Bildungsscheck-Beratungsstellen dies ablehnen, kann die Programmsteuerung des Landes nicht ohne Weiteres andere Organisationen außerhalb des Kreises der Bildungsscheck-Beratungsstellen für die BBE beauftragen, sodass sich gegebenenfalls räumliche Abdeckungslücken ergeben können. Vor diesem Hintergrund hatte die Bewertung des Förderansatzes durch die Beraterinnen und Berater große Relevanz für die weitere Implementierung der BBE.

5.1.1 Bewertung des BBE-Förderansatzes durch die Beraterinnen und Berater

Die Frage, wie der Förderansatz BBE von den Beraterinnen und Beratern selbst bewertet wird, lässt sich mit den Ergebnissen der Befragung der Beratenden beantworten, die im Zeitraum Februar/März 2014 von der G.I.B. durchgeführt wurde. Den Beraterinnen und Beratern wurde im Rahmen dieser Befragung ein Set von Aussagen vorgegeben, zu dem sie das Ausmaß ihrer Zustimmung auf einer fünfstufigen Skala abgeben konnten (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Bewertung des BBE-Förderansatzes durch die Beraterinnen und Berater – Zustimmungsfragen



n = 89 – 92; auf ganze Zahlen gerundete Ergebnisse, Summe kann von 100 % abweichen
Quelle: G.I.B.-Berater/-innenbefragung 2014

Die Initiative des früheren MAIS NRW, ein Förderinstrument wie BBE zu implementieren, wurde von den Beraterinnen und Beratern insgesamt begrüßt. Nahezu alle Befragten (96 %) stimmten voll und ganz oder eher der Aussage zu, dass ein solches Förderinstrument „seit Langem überfällig“ gewesen sei, da hiernach eine „große Nachfrage“ bestanden habe. Grundlage der Angaben dürften Erfahrungen von vielen Beraterinnen und Beratern aus der Bildungsscheck-Beratung gewesen sein, wo zum Teil auch über konkrete Weiterbildungsfragen hinaus zu anderen Aspekten der beruflichen Entwicklung beraten wird. Entsprechend stimmte ebenfalls eine große Mehrheit der Beraterinnen und Berater (88 %) voll und ganz bzw. eher der Aussage zu, dass BBE eine „sinnvolle Ergänzung zur Bildungsscheck-Beratung“ sei.

Mehrere Zustimmungsfragen wurden den Beraterinnen und Beratern zur Konzeption von BBE gestellt. Zwei dieser Aussagen stimmten jeweils deutlich mehr als vier Fünftel der Befragten voll und ganz bzw. eher zu, zum einen zum ausreichenden Umfang der BBE-Beratung von neun Stunden (82 %) sowie zum anderen zum ausreichenden Umfang von maximal neun Beratungssitzungen für einen Beratungsfall (84 %). Eine große Übereinstimmung wurde zudem auch mit dem vom früheren MAIS NRW definierten qualifikatorischen Anforderungen an die Beraterinnen und Berater vor dem Hintergrund der praktischen Bedarfe sichtbar. 79 % stimmten der entsprechenden Aussage voll und ganz oder eher zu. Demgegenüber war die Zustimmung der Beraterinnen und Berater zur maximalen Gesamtdauer eines Beratungsprozesses von sechs Monaten deutlich geringer; hier waren es lediglich 64 % der Befragten, die der Aussage voll und ganz bzw. eher zustimmten, dass dieser Zeitraum für die meisten Beratungsfälle realistisch sei. Im Vergleich mit den vorher genannten Items war hier der Anteil an Beraterinnen und Beratern, die dieser Aussage voll und ganz zustimmten, mit 24 % relativ gering.

Und schließlich wurden die Beraterinnen und Berater nach ihrer Zustimmung zu einer Aussage gefragt, wonach sie perspektivisch BBE zu ihrem beruflichen Schwerpunkt machen würden. Mehr als die Hälfte der Befragten (55 %) stimmte der Aussage voll und ganz oder eher zu. Diese Aussage, die auch an anderer Stelle herangezogen wurde, um den weiteren Ausbau der BBE-Beratungsstellen zu thematisieren, soll als mittelbarer Indikator für die Bewertung des Förderansatzes betrachtet werden. Sie dürfte in Bezug auf die weitere Professionalisierung eines

Angebots zur „Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung“ in Nordrhein-Westfalen von großer Bedeutung sein, da sich offensichtlich die Mehrheit der Beraterinnen und Berater vorstellen kann, dieses Themenfeld beruflich noch stärker als bisher zu besetzen.

5.1.2 Organisatorische und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Beraterinnen und Berater für die Ausübung von BBE

Die Programmrichtlinien zur BBE erlauben es den Beratungsstellen sowohl eigenes Personal für BBE einzusetzen als auch Personen mittels Honorarverträgen zu beauftragen. Voraussetzung für beide Varianten ist, dass die jeweiligen Personen für das Programm vom Land NRW akkreditiert worden sind. A priori scheint die zweite Variante, das heißt die Beauftragung auf Honorarbasis, potenziell größere Risiken für das oben formulierte politische Ziel einer längerfristig stabilen Beratungsstruktur zu haben, da der Einsatz von Honorarkräften eine höhere Fluktuation von Beraterinnen und Beratern in den Beratungsstellen nahelegt als von angestelltem Personal. Um einen ersten Eindruck von der quantitativen Relevanz dieser Thematik zu erhalten, wurden die Beraterinnen und Berater in der G.I.B.-Untersuchung danach befragt, in welcher Form sie beim Beratungsträger ihre BBE-Tätigkeit ausüben.

Dies ergab, dass 17 % der Beraterinnen und Berater auf Basis von Honorarverträgen BBE-Beratungen durchführten.¹² Vier Fünftel der Beraterinnen und Berater waren beim Beratungsträger in einem Angestelltenverhältnis tätig, die meisten davon ohne Leitungsfunktion (46 %). Weitere 30 % der Beraterinnen und Berater übten in ihren Einrichtungen auch eine Leitungsfunktion aus, sei es in einem Bereich, einer Abteilung oder einer Gruppe. Ein sehr kleiner Anteil der BBE-Beraterinnen und -Berater von 4 % besetzt zugleich die Position der Geschäftsführung. Dass damit zusammen 34 % der BBE-Beraterinnen und -Berater in ihren Einrichtungen eine Leitungsfunktion bekleiden, könnte bereits ein Hinweis darauf sein, dass es sich bei ihnen um Beschäftigte in stabilen bzw. sicheren Arbeitsverhältnissen handelt.

¹² Mitte 2017 betrug der Anteil der auf Honorarbasis tätigen Beraterinnen und Berater an den Beratenden insgesamt etwa 14 %. Bei diesem Wert ist jedoch zu berücksichtigen, dass einige Beraterinnen und Berater zugleich für mehrere Beratungsträger tätig sind. Auf Ebene der Beratungsstellen wäre demnach der Anteil der geleisteten Beratungsstunden von Honorarkräften relevanter. Entsprechende Daten waren für eine solche Berechnung jedoch nicht verfügbar.

Um diesen Eindruck zu prüfen, wurden die Angaben der Beraterinnen und Berater auf die Frage untersucht, wie lange sie zum Befragungszeitpunkt bei ihrem Beratungsträger tätig waren. Durchschnittlich äußerten sie zum Befragungszeitpunkt, 9,5 Jahre bei ihrem Beratungsträger tätig gewesen zu sein. Der Median¹³ zu dieser Angabe beträgt 7 Jahre. 69 von 103 Beraterinnen und Beratern bzw. etwa zwei Drittel waren demzufolge bis zu 10 Jahre beim Beratungsträger angestellt bzw. für diesen tätig. Demgegenüber ist hervorzuheben, dass rund ein Fünftel der Beraterinnen und Berater erst bis zu zwei Jahre beim Beratungsträger tätig war, was die Vermutung nahelegt, dass die Einstellung erst im Zuge der BBE-Einführung erfolgt ist. Die übrigen Beraterinnen und Berater verteilen sich relativ gleichmäßig auf Organisationszugehörigkeiten von 10 bis 36 Jahren. Insgesamt könnten die Ergebnisse darauf hinweisen, dass in der Vergangenheit ein Großteil der Beraterinnen und Berater im Zuge der Bildungsscheck-Umsetzung die Tätigkeit beim Beratungsträger aufgenommen hat. Damit wäre trotz bisheriger Kontinuität die Beschäftigungssicherheit der Beraterinnen und Berater stark an die Umsetzung von Förderprogrammen gebunden. Diese Aussage ließe sich dadurch untermauern, dass rund 22 % der Beraterinnen und Berater mit Leitungsfunktion und rund 31 % ohne Leitungsfunktion angaben, bei ihrem Beratungsträger lediglich befristet angestellt zu sein.

5.1.3 Bedeutung der finanziellen Ausgestaltung des BBE-Förderangebots für den Aufbau von längerfristig stabilen Beratungsangeboten in Nordrhein-Westfalen

Die Frage, welche Bedeutung die finanzielle Ausgestaltung der BBE für den Aufbau von längerfristig stabilen Beratungsangeboten besitzt, hat mehrere Bezüge. Zunächst ist von Bedeutung, inwieweit die Beteiligung an der BBE-Umsetzung für die Beratungsträger – neben sonstigen strategischen Motiven – auch in einem betriebswirtschaftlichen Verständnis sinnvoll bzw. tragfähig ist. Zwar handelt es sich bei den Trägerorganisationen nicht um solche, die einen auf die Erzielung von Gewinn gerichteten Zweck verfolgen, trotzdem dürfte für eine solche Bewertung von Bedeutung sein, wie BBE im Rahmen einer internen Kosten-Nutzen-Rechnung bewertet wird. Belastbare Informationen zu dieser Teilfrage sind jedoch nicht verfügbar. Zwar wurde die anfängliche Höhe der Beratungspauschale (43,00

Euro pro Stunde bis Ende 2014) in verschiedenen Diskussionen von Beraterinnen und Beratern wiederholt kritisch thematisiert, aber Reaktionen der Art, dass sich einzelne Beratungsstellen wegen als zu niedrig erachteter Beratungspauschalen wieder aus der BBE-Umsetzung zurückgezogen hätten, konnten nicht beobachtet werden. Hierzu dürfte auch beigetragen haben, dass das zuständige Fachreferat in der Landesregierung NRW den Umsetzungsakteuren vermittelt hatte, sich für eine Erhöhung der Beratungspauschalen einzusetzen. Diese Bemühungen haben sich mit einer Erhöhung der BBE-Beratungspauschale auf 49,00 Euro pro Stunde ab Januar 2015 und auf 55,00 Euro ab Januar 2016 als erfolgreich erwiesen.

Ein weiterer Zugang zur Frage, welche Bedeutung die finanzielle Ausgestaltung der BBE auf den Aufbau von längerfristig stabilen Beratungsangeboten besitzt, ist die Höhe der Honorare, die freiberufliche BBE-Beraterinnen und -Berater von den beauftragenden Organisationen erhalten. Vor diesem Hintergrund wurden die in dieser Weise tätigen Beraterinnen und Berater in der G.I.B.-Untersuchung danach befragt, welches Honorar sie von der beauftragenden Organisation für die Durchführung der BBE-Beratung erhalten und ob sie gegen nicht selbst verschuldeten Beratungsausfall abgesichert sind. Ferner wurden sie danach gefragt, wie zufrieden sie mit ihren vertraglichen Bedingungen beim Beratungsträger sind. Hierbei ist anzumerken, dass den Beratungsträgern vonseiten der Programmverantwortlichen keine Vorgaben für die Ausgestaltung von Verträgen mit Honorarkräften gemacht wurden.

Informationen zur Höhe der Pauschalen, die Honorarkräfte zum Befragungszeitpunkt von den Beratungsträgern erhielten, liegen von 12 der auf Honorarbasis beauftragten Beraterinnen und Beratern vor. Durchschnittlich bekamen sie pro BBE-Beratungsstunde 33,00 Euro. Der mittlere Wert (Median) beträgt 31,00 Euro und die Spannweite der Angaben umfasst 8,00 Euro (Minimum: 30,00 bis Maximum: 38,00 Euro). Des Weiteren wurden die auf Honorarbasis beauftragten Beraterinnen und Berater im Rahmen der G.I.B.-Untersuchung danach gefragt, wie zufrieden sie mit den vertraglichen Bedingungen zur Ausübung von BBE sind. Aufgrund der geringen Fallzahl (n = 13) sollten dieses wie auch das vorangegangene Ergebnis jedoch mit Vorbehalt betrachtet werden. Etwa die Hälfte der Beraterinnen und Berater gab auf diese Frage eine unentschiedene

¹³ Der Median ist der Wert, der an mittlerer Stelle steht, wenn man die Werte der Individualdaten der Größe nach sortiert.

Antwort („teils-teils“). „Sehr unzufrieden“ war keiner der Beratenden und „eher unzufrieden“ lediglich einer. Ebenfalls gab nur eine Person an, „sehr zufrieden“ mit ihren vertraglichen Bedingungen zu sein. Etwa zwei Fünftel der Beraterinnen und Berater gaben an, „eher zufrieden“ zu sein. Insgesamt erscheint das Bild damit nicht eindeutig.

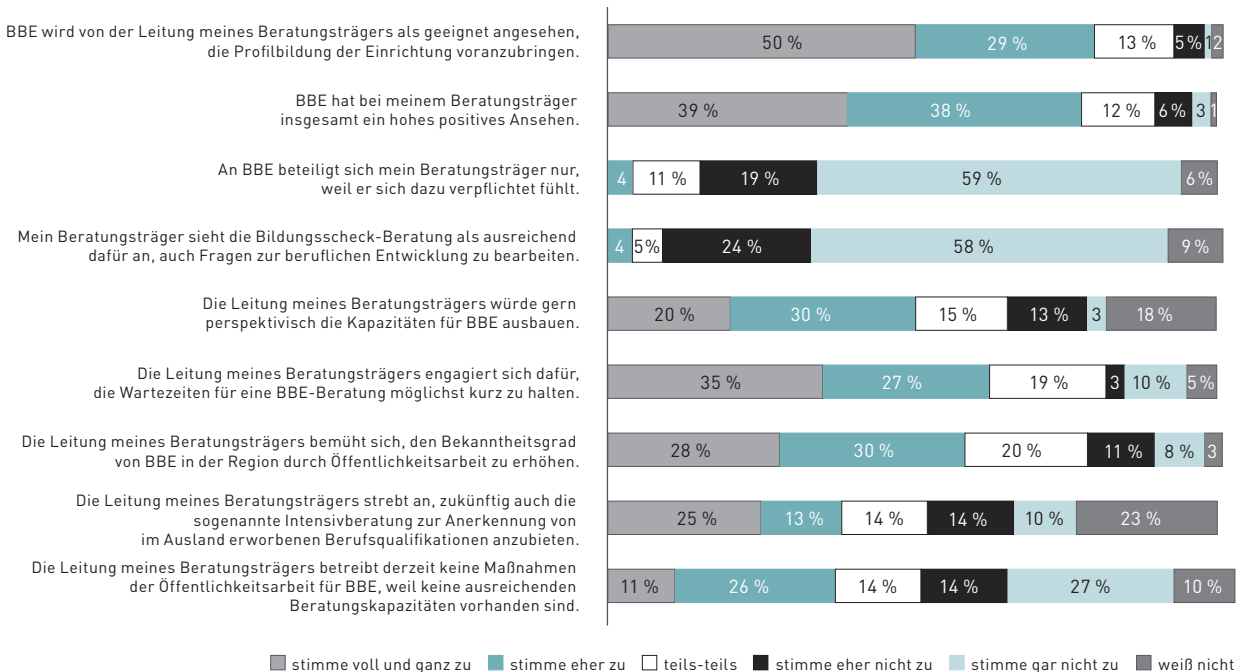
5.1.4 Bedeutung des Förderinstruments in den Beratungsinstitutionen

Informationen zur Bedeutung von BBE bei den verschiedenen Beratungsträgern wurden über die Beraterinnen und Berater erhoben und nicht direkt bei den Leitungen der Organisationen. Grundsätzlich ist dabei vorstellbar, dass die Wahrnehmung bzw. Einschätzung der Beraterinnen und Berater von der Auffassung der Organisationsleitungen abweichen kann. Die folgenden Ausführungen spiegeln insofern nur einen Blickwinkel – neben anderen möglichen – auf diese Thematik wider. Die Frage zur Bedeutung von BBE wurde in der G.I.B.-Untersuchung über mehrere Fragenbereiche bearbeitet: erstens über einen Block mit neun Zustimmungsfragen zu entsprechenden

Aussagen, zweitens über eine Frage zur grundsätzlichen Einschätzung der strategischen Bedeutung von BBE für den Beratungsträger sowie drittens mittels einer Frage zur Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit für BBE.

Abbildung 4 präsentiert die Antworten auf die neun Zustimmungsfragen. Die Ergebnisse vermitteln insgesamt den Eindruck, dass BBE von der überwiegenden Mehrheit der Beratungsinstitutionen positiv betrachtet wird. So stimmte die Hälfte der Beraterinnen und Berater voll und ganz und weitere 29 % eher der Aussage zu, dass BBE von der Leitung als geeignet angesehen wird, die Profilbildung der Einrichtung voranzubringen. Rund zwei Fünftel der Beraterinnen und Berater stimmten der Aussage voll und ganz zu, dass BBE in der eigenen Organisation insgesamt ein positives Ansehen habe, 38 % stimmten dem eher zu. Im insgesamt gleichen Umfang stimmten die Beraterinnen und Berater der Aussage gar nicht oder eher nicht zu, dass sich ihre Organisation nur deswegen an der Umsetzung von BBE beteilige, weil die Leitung sich hierzu verpflichtet fühle. Und mehr als vier Fünftel der Beraterinnen und Berater (82 %) stimmten der Aussage gar nicht oder eher

Abbildung 4: Zustimmungsfragen zur Bedeutung von BBE in den Trägerorganisationen aus Sicht der Beraterinnen und Berater



n = 91 – 94; auf ganze Zahlen gerundete Ergebnisse, Summe kann von 100 % abweichen
 Quelle: G.I.B.-Berater/-innenbefragung 2014

nicht zu, der Beratungsträger sehe die Bildungsscheck-Beratung als ausreichend dafür an, auch Fragen zur beruflichen Entwicklung zu bearbeiten.

Mehrdeutiger ist das Bild jedoch, wenn es darum geht, die Bedeutung von BBE in den Beratungseinrichtungen perspektivisch zu erhöhen. Nur rund ein Fünftel der Beraterinnen und Berater stimmte der Aussage voll und ganz zu, dass die Leitung der Einrichtung perspektivisch gern die Kapazitäten für BBE ausbauen wolle; weitere 30 % stimmten dem eher zu. Hiermit dürfte korrespondieren, dass das Engagement der Organisationsleitung, die Wartezeiten für eine BBE möglichst kurz zu halten, insgesamt nur von 62 % der Beraterinnen und Berater so wahrgenommen wird, wie auch, dass insgesamt nur 58 % der Aussage voll und ganz oder eher zustimmten, der Beratungsträger bemühe sich, den Bekanntheitsgrad von BBE in der Region durch Öffentlichkeitsarbeit zu erhöhen.

5.2 Einfluss der „Anerkennungs-Beratung“ auf den Aufbau und die Umsetzung von BBE

Zum 1. April 2012 ist in Deutschland das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (kurz: Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz bzw. BQFG) in Kraft getreten. Seitdem haben alle Personen mit einer im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation einen Anspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit mit einem deutschen Berufsabschluss für bundesrechtlich geregelte Berufe. Zur Wahrung der Einheitlichkeit haben die Bundesländer in Folge analoge Rechtsansprüche und Anerkennungsverfahren für den Bereich der landesrechtlich geregelten Berufe entwickelt (vgl. BMBF 2014). Seit dem 1. Juli 2014 sind alle Landes-Anerkennungsgesetze in Kraft getreten. Das „Gesetz zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen in Nordrhein-Westfalen“ (kurz: BQFG NRW) wurde am 28. Mai 2013 vom Landtag beschlossen. Während das Bundesgesetz unter anderem für Ärzte, Rechtsanwälte und die 350 dualen Ausbildungsberufe zuständig ist, regelt das Landesgesetz die Anerkennung von Berufen, für die das Bundesland Nordrhein-Westfalen zuständig ist. Insgesamt erfasst das NRW-Landesgesetz über 160 Berufe, darunter Ingenieurinnen und Ingenieure, Architektinnen und Architekten sowie Erzieherinnen und Erzieher. Ausgenommen sind lediglich Lehrerinnen und

Lehrer sowie Landesbeamtinnen und Landesbeamte, für die weiterhin spezifische Fachgesetze gelten.

Die Bedeutung der Thematik „Anerkennung“ hat sich im Verlauf der BBE-Umsetzung verändert. Der erste Aufruf des früheren MAIS NRW zur Interessenbekundung für BBE vom 21. Oktober 2011 an die potenziellen Bildungsscheck-Beratungsstellen beinhaltete diesen Beratungsgegenstand noch nicht. Erst später wurde im MAIS NRW die Entscheidung getroffen, dass im Rahmen von BBE grundsätzlich bei Bedarf eine „Erst- bzw. Verweisberatung“ zum gesetzlichen Anerkennungsverfahren der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen angeboten werden soll. Vor diesem Hintergrund wurde am 25. Juni 2012 ein erneuter Aufruf zur Interessenbekundung durchgeführt, der diese Anforderung in dem entsprechenden Eckpunktepapier beinhaltete. Die Erstberatung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in den BBE-Beratungsstellen ist für Ratsuchende jedoch lediglich ein (möglicher) Schritt auf dem Wege zur etwaigen Anerkennung.

Ein weiterer Schritt ist die Inanspruchnahme einer sogenannten Fachberatung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen (im Folgenden kurz: „Fachberatung Anerkennung“). Den BBE-Beratungsstellen wurde optional im Zuge eines weiteren Interessenbekundungsverfahrens die Möglichkeit gegeben, sich auch an der Durchführung der Fachberatung Anerkennung zu beteiligen.¹⁴ Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die Fachberatung Anerkennung bis Ende 2014 noch nicht mit ESF-Fördermitteln des Landes Nordrhein-Westfalen finanziert wurde, sondern mit denen des Bundes. Aus diesem Grund war es bis zu diesem Zeitpunkt aus förderrechtlichen Gründen notwendig, zwei getrennte Abwicklungsverfahren in den Beratungsstellen einzusetzen und eine Fachberatung Anerkennung erst dann beginnen zu können, wenn die BBE abgeschlossen war. Vor diesem Hintergrund war es für die wissenschaftliche Begleitung ein wichtiges Thema, in welcher Weise die Integration der Erstberatung zum gesetzlichen Anerkennungsverfahren den Aufbau und die Umsetzung von BBE beeinflusst. In der G.I.B.-Befragung wurden den Beraterinnen und Beratern verschiedene Zustimmungsfragen gestellt, die ihre Einschätzung zum Verhältnis von BBE und Anerkennungs-Beratung verdeutlichen sollten (vgl. Abbildung 5).

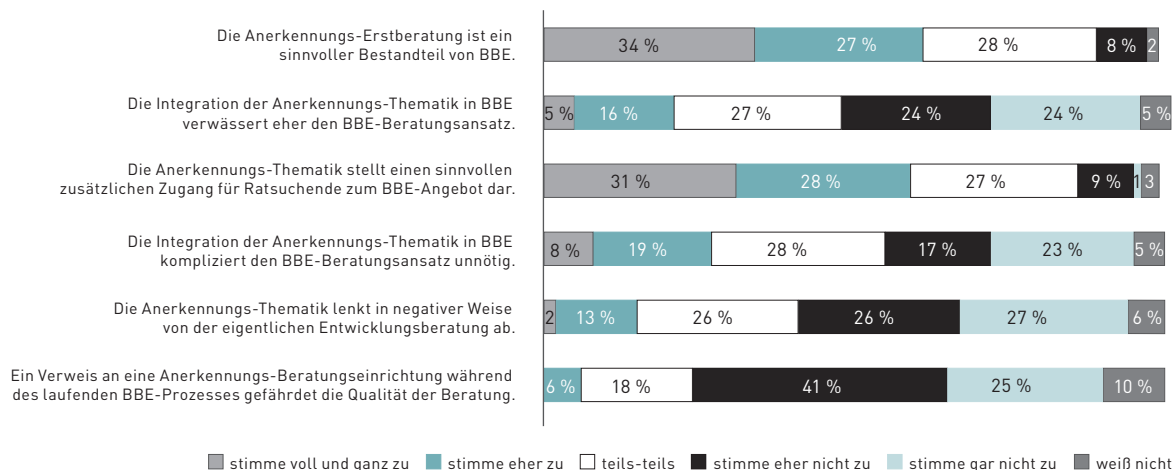
¹⁴ Im Dezember 2015 waren 71 BBE-Beratungsstellen für die Durchführung der Anerkennungsfachberatung zugelassen.

Die Zustimmungangaben der Beraterinnen und Berater zeigen, dass eine relativ große Gruppe sowohl positive als auch negative Aspekte mit der Integration der Anerkennungsthematik in die BBE-Beratung verbunden hat. Der Anteil der Beraterinnen und Berater, der die Antwortkategorie „teils-teils“ wählte, beträgt bei den verschiedenen Zustimmungsfra- gen 18 % bis 28 %. Die Mehrheit der Beraterinnen und Berater (61 %) hielt die Anerkennungs-Erst- beratung für einen sinnvollen Bestandteil von BBE und stimmte der entsprechenden Aussage voll und ganz oder eher zu. Demgegenüber stimmte weniger als ein Zehntel (8 %) dieser Aussage eher nicht zu. Die Zustimmungen zu der Aussage „Die Anerkennungs-Thematik stellt einen sinnvollen zusätzlichen Zugang für Ratsuchende zum BBE-Angebot dar“ fielen vergleichbar aus. 59 % der Beraterinnen und Berater stimmten dieser Aussage voll und ganz oder eher zu. Ferner stimmten lediglich 5 % der Beraterinnen und Berater der recht stark negativ formulierten Aussage

„Die Integration der Anerkennungsthematik in BBE verwässert eher den BBE-Beratungsansatz“ voll und ganz zu, weitere 16 % stimmten dem eher zu.

Wenn die organisatorische Seite des Beratungsprozesses in den Blick genommen wird, ergibt sich folgendes Bild: Mehr als ein Viertel der Beraterinnen und Berater (27 %) stimmte der Aussage „Die Integration der Anerkennungs- thematik in BBE kompliziert den BBE-Beratungsansatz unnötig“ eher oder ganz zu und 15 % der Beraterinnen und Berater stimmten der Aussage „Die Anerkennungsberatung lenkt in negativer Weise von der eigentlichen Entwicklungs- beratung ab“ voll und ganz oder eher zu. Hierbei ist anzu- merken, dass sich diese Angaben sowohl auf das technische Abwicklungsverfahren bezogen haben können als auch auf den inhaltlichen Beratungsprozess, da in der Aussage keine diesbezügliche Differenzierung vorgenommen wurde.

Abbildung 5: Zustimmungsfra- gen zu Aussagen hinsichtlich des Themas „Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“



n = 88; auf ganze Zahlen gerundete Ergebnisse, Summe kann von 100 % abweichen
 Quelle: G.I.B.-Berater/-innenbefragung 2014

6. Inanspruchnahme von BBE und Merkmale der Ratsuchenden

Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Umfang das BBE-Angebot genutzt wurde, welche Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit dazu führen, dass das BBE-Angebot wahrgenommen wird und welche Merkmale Ratsuchende aufweisen, die die BBE in Anspruch nehmen.

6.1 Inanspruchnahme des BBE-Angebots

BBE wurde – wie bereits in Kapitel 4 thematisiert – hinsichtlich der Inanspruchnahme mit keinen Output-Zielen (wie etwa Anzahl der Ratsuchenden in einem definierten Zeitraum) belegt, deren Überprüfung Gegenstand der wissenschaftlichen

Zum Untersuchungszeitpunkt standen noch keine Daten aus einem elektronischen Beratungsprotokoll zur Verfügung.¹⁵ Vor diesem Hintergrund wurde alternativ die Inanspruchnahme der BBE anhand der von den Bezirksregierungen an die Beratungsstellen ausgezahlten Fördermittel ausgewertet. Dieser monetäre Indikator wurde bereits in Abschnitt 5 herangezogen, um die Implementation der Beratungsinfrastruktur regional differenziert zu betrachten. Wie eingangs dargestellt, wurde den Beratungsstellen pro Beratungsstunde bis Ende 2014 eine Pauschale in Höhe von 43,00 Euro, in 2015 von 49,00 Euro und seit 2016 von 55,00 Euro erstattet. In der nachfolgenden Tabelle 2 finden sich die jeweiligen Jahreswerte nach den 16 Arbeitsmarktregionen Nordrhein-

Tabelle 2: Verteilung der ausgezahlten BBE-Beratungspauschalen auf die NRW-Arbeitsmarktregionen

Region der Beratungsstelle	2013		2014		2015		2016		Gesamt		
	Summe (in €)	Stunden* (43 €/Std.)	Summe (in €)	Stunden* (43 €/Std.)	Summe (in €)	Stunden* (49 €/Std.)	Summe (in €)	Stunden* (55 €/Std.)	Summe (in €)	Stunden*	Anteil an Summe
Hellweg-Hochsauerland	3.225	75	3.827	89	4.753	97	11.662	212	23.467	473	1 %
Mittleres Ruhrgebiet	8.858	206	17.888	416	26.411	539	68.355	1.243	121.512	2.404	4 %
Westfälisches Ruhrgebiet	33.712	784	138.460	3.220	200.391	4.090	318.598	5.793	691.161	13.886	22 %
Märkische Region	20.834	485	59.684	1.388	39.592	808	84.182	1.531	204.292	4.211	7 %
Siegen-Wittgenstein/Olpe	7.869	183	28.982	674	21.756	444	50.225	913	108.832	2.214	3 %
Ostwestfalen-Lippe	36.704	854	111.284	2.588	87.906	1.794	108.192	1.967	344.086	7.203	11 %
Bergisches Städtedreieck	3.612	84	11.051	257	7.350	150	16.170	294	38.183	785	1 %
Mittlerer Niederrhein	17.544	408	41.624	968	48.510	990	65.121	1.184	172.799	3.550	6 %
Düsseldorf - Kreis Mettmann	774	18	16.749	390	48.461	989	75.754	1.377	141.738	2.774	5 %
MEO	5.934	138	28.724	668	28.665	585	65.611	1.193	128.934	2.584	4 %
NiederRhein	18.537	431	47.988	1.116	45.817	935	85.309	1.551	197.651	4.033	6 %
Region Aachen	23.177	539	52.503	1.221	29.976	612	46.893	853	152.549	3.224	5 %
Bonn/Rhein-Sieg	4.730	110	35.260	820	68.986	1.408	112.357	2.043	221.333	4.381	7 %
Region Köln	8.299	193	44.677	1.039	99.370	2.028	126.028	2.291	278.374	5.551	9 %
Emscher-Lippe-Region	1.204	28	17.888	416	19.355	395	45.423	826	83.870	1.665	3 %
Münsterland	33.930	789	49.364	1.148	46.893	957	100.744	1.832	230.931	4.726	7 %
Gesamt	228.943	5.324	705.953	16.418	824.191	16.820	1.380.624	25.102	3.139.710	63.664	100 %

Quelle: BISAM; * eigene Berechnungen auf Basis der ausgezahlten Fördermittel und der im jeweiligen Jahr gültigen Höhe der Beratungspauschale; mögliche Abweichungen bei der Summenbildung aufgrund von Rundungsfehlern

Begleitung hätte sein können. Die Absenz von Output-Zielwerten resultiert bei BBE aus der anfänglichen Unklarheit darüber, in welchem Umfang dieses völlig neue und flächendeckende Beratungsangebot in Nordrhein-Westfalen tatsächlich von den Bürgerinnen und Bürgern in Anspruch genommen werden würde. Die ersten zwei Jahre der Programmumsetzung wurden insofern als Modellphase betrachtet.

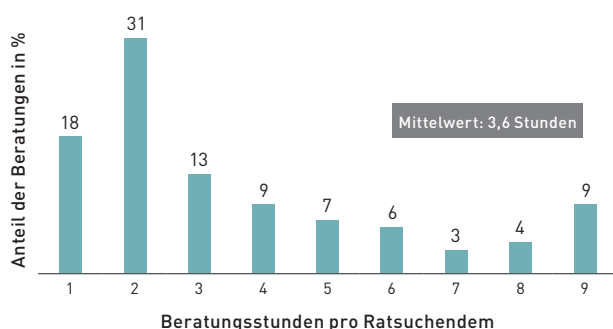
Westfalens differenziert sowie die Gesamtsummen für den betrachteten Zeitraum. Neben den Summen der ausgezahl-

¹⁵ Die Beratungsstellen setzten bis dahin zur Dokumentation der Beratung PDF-Formulare ein, die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung aus organisatorischen Gründen lediglich punktuell – und im Wesentlichen für qualitative Fragestellungen, wie etwa zur Ermittlung der Struktur der Ratsuchenden – ausgewertet werden konnten. Seit dem 4. September 2017 nutzen die Beratungsstellen für die Beratung zur beruflichen Entwicklung und für die Fachberatung Anerkennung ein elektronisches, internetbasiertes Beratungsprotokoll.

ten Fördermittel (Beratungspauschalen) enthält die Tabelle die errechneten, ihnen zugrunde liegenden Beratungsstunden. Im hier betrachteten vierjährigen Zeitraum von 2013 bis 2016 wurden an die BBE-Beratungsstellen insgesamt rund 3,1 Mio. Euro Fördermittel für erbrachte Beratungsleistungen ausgezahlt (vgl. Tabelle 2). Bezogen auf die jeweils geltenden Beratungspauschalen wurden damit rechnerisch insgesamt rund 64.000 BBE-Beratungsstunden abgerechnet. In regionaler Betrachtung ist eine starke Streuung festzustellen. Die Spannweite reicht von 473 Stunden in der Region Hellweg-Hochsauerland bis zu 13.886 Stunden in der Region Westfälisches Ruhrgebiet. Entsprechend ergeben die regionalen Anteilswerte an den ausgezahlten Fördermitteln 1 % bis 22 %. Die Analyse einer Stichprobe¹⁶ von Mittelanforderungen ergab seinerzeit einen durchschnittlichen Beratungsaufwand pro Person von ca. 3,6 Stunden, sodass auf dieser Basis von geschätzten rund 18.000 Beratungsfällen ausgegangen werden kann.

Generell dürften in der regionalspezifischen Umsetzung von BBE mehrere Faktoren zum Ausdruck kommen. Zum einen sind, wie bereits in Abschnitt 5 dargestellt, die 16 Arbeitsmarktregionen hinsichtlich ihrer Bevölkerung und Beschäftigung unterschiedlich strukturiert, sodass allein vor diesem Hintergrund – wie auch bei der Umsetzung anderer Förderprogramme – keine vergleichbaren absoluten Ergebnisse zu erwarten sind. Darüber hinaus sind in Bezug auf die Umsetzung von BBE die unterschiedlichen Implementationsstände in den Regionen zu beachten, da die regionale bzw. räumliche Abdeckung zum Zeitpunkt der Berichtslegung in den Regionen noch sehr unterschiedlich entwickelt war (vgl. Abschnitt 5).

Abbildung 6: Anteil der BBE-Beratungsfälle nach Beratungsstundeneinsatz



n (Ratsuchende) = 1.185

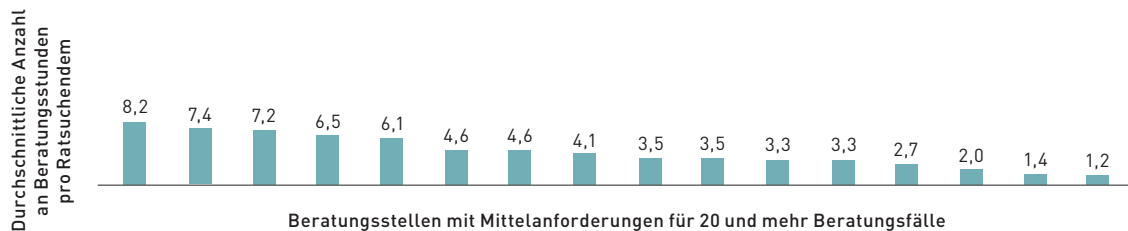
Quelle: Anlagen zur Mittelanforderung BBE bis Ende September 2014

Werden die Beratungsstunden betrachtet, so ist von Bedeutung, dass die einzelnen Beratungsfälle zum Teil sehr unterschiedlich umfangreich gewesen sind. Wenn durchschnittlich – wie bereits oben dargestellt – 3,6 Stunden pro BBE-Fall aufgewendet wurden, so steht hinter diesem Wert eine starke Streuung. Die Standardabweichung beträgt 2,5 Stunden, was bedeutet, dass durchschnittlich jede Beratung in dieser Größenordnung von den durchschnittlichen 3,6 Stunden abweicht. Die Abbildung 6 verdeutlicht dies. So hat nahezu die Hälfte der Ratsuchenden (49 %) Beratung im Umfang von bis zu zwei Stunden erhalten. Die anteilmäßige Bedeutung der Beratungen mit drei bis zu sieben Stunden nimmt sukzessive von 13 % bis zu 3 % ab, während Beratungen, die mit neun Stunden den möglichen Maximalumfang ausschöpfen, mit 9 % wieder einen deutlich größeren Anteil ausmachen.

Des Weiteren wird betrachtet, inwieweit sich die einzelnen Beratungsstellen hinsichtlich des durchschnittlichen Stundeneinsatzes pro Beratungsfall voneinander unterscheiden. Um hierzu belastbare Ergebnisse erzielen zu können, wurden lediglich 16 Beratungsstellen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Auswertung bereits mehr als 20 Beratungen abgerechnet hatten. Abbildung 7, in der jede Säule das Ergebnis einer (anonymisierten) Beratungsstelle ausweist, lässt erkennen, dass große Unterschiede zwischen den Beratungsstellen bestehen. Das Spektrum der zugrunde liegenden 16 Beratungsstellen reicht von durchschnittlich 1,2 bis zu durchschnittlich 8,2 Stunden pro Beratungsfall. Die Frage, die sich aus diesen Ergebnissen ableitet, ist, inwieweit dieses Phänomen aus den spezifischen Anliegen der Ratsuchenden und/oder den verschiedenen Beratungsergebnissen oder eben aus unterschiedlichen Beratungsansätzen resultiert, die dann mehr oder weniger unabhängig hiervon wären. Zur Klärung dieser Frage wurden verschiedene statistische Analysen durchgeführt. Allerdings konnten mit dem zur Verfügung stehenden Datenmaterial keine abgesicherten Erkenntnisse ermittelt werden. Angesichts der Bedeutung dieses Themas wird aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung dafür plädiert, diese Fragestellung auf Basis einer verbesserten Datenlage zukünftig zu wiederholen.

¹⁶ Diese Stichprobe wurde als nicht repräsentativ eingeschätzt, weil nicht aus allen Beratungsstellen Daten eingeflossen sind. Informationen aus der fachlichen Begleitung legen nahe, davon auszugehen, dass kurze Beratungen bis zu zwei Stunden in der Stichprobe unterrepräsentiert waren.

Abbildung 7: Beratungsstellen mit mehr als 20 abgerechneten BBE-Beratungen nach dem durchschnittlichen Stundeneinsatz pro Beratungsfall



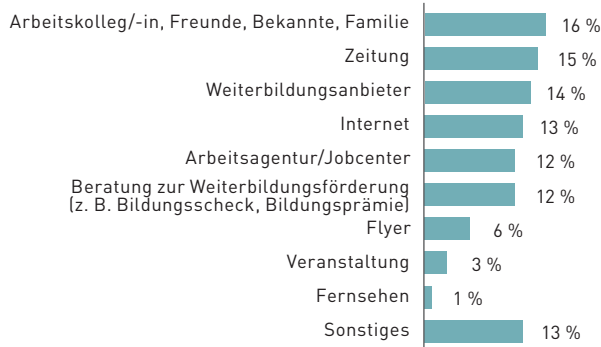
n = 759

Quelle: Anlagen zur Mittelanforderung BBE bis Ende September 2014; aggregierte Berechnung

6.2 Wahrnehmung des BBE-Angebots durch Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit

Zur Frage, wie die Ratsuchenden auf das BBE-Angebot aufmerksam geworden sind, liegen nur relativ wenige Antworten (n = 207) aus den Beratungsprotokollen vor, sodass die folgenden Aussagen unter Vorbehalt betrachtet werden müssen. Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Ratsuchenden bei dieser Frage mehrere Antworten abgeben konnten. Die verfügbaren Antworten zeigen, dass verschiedene Informationsquellen für die Ratsuchenden eine vergleichbar große Bedeutung haben (vgl. Abbildung 8). Das soziale Umfeld (Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen, Freundinnen, Freunde und Bekannte sowie Familienmitglieder) haben, ebenso wie Zeitungen, einen Anteil von etwa 15 %. Auf ähnlich hohem Niveau befinden sich Weiterbildungsanbieter (rd. 14 %) und auch das Internet (rd. 13 %).

Abbildung 8: Beratungsfälle nach der Quelle, wie sie auf das BBE-Angebot aufmerksam geworden sind



n = 207, Antworten = 213 (mehrere Antworten möglich)

Quelle: Beratungsprotokolle

Besonders interessant hinsichtlich der Vernetzung von arbeitsmarktpolitischen Förderangeboten dürfte es sein, dass rd. 12 % der Ratsuchenden angaben, über Arbeitsagenturen oder Jobcenter auf das BBE-Angebot aufmerksam geworden zu sein. Dieser Anteilswert ist dabei genauso hoch wie die Information im Rahmen anderer Beratungsangebote im Bereich der Weiterbildungsförderung, wie etwa Bildungsscheck oder Bildungsprämie. Eine deutlich geringere Bedeutung für die Information zur BBE hatten dagegen Flyer mit einem Anteil von nur rd. 6 % oder auch Veranstaltungen (rd. 3 %). Schließlich wurde das Fernsehen lediglich von nur einer Person als Informationsquelle für das BBE-Angebot genannt.

Die Kategorie „Sonstiges“ wurde im Fragebogen mit einem Anteil von 13 % recht häufig genutzt. Die offenen Angaben zu dieser Kategorie zeigen, dass eine Reihe von Ratsuchenden über VHS-Programmhefte auf die BBE aufmerksam geworden sind, was letztlich auch den Weiterbildungsanbietern zugerechnet werden muss. Andere Nennungen weisen darauf hin, dass auch die IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen sowie eine Beratungsstelle für berufliche Weiterbildung eine gewisse Rolle bei der Informationsweitergabe zur BBE gespielt haben.

6.3 Struktur der Ratsuchenden

Zur Bearbeitung der Frage nach den Merkmalen der Ratsuchenden werden im Folgenden Auswertungen von Beratungsprotokollen vorgenommen, die der wissenschaftlichen Begleitung von der ESF-Verwaltungsbehörde der Landesregierung NRW zur Verfügung gestellt wurden. Den Beratungsprotokollen wurde für diese Auswertungen der Vorzug gegenüber der G.I.B.-Ratsuchendenbefragung gegeben, weil zum einen ihre Fallzahl deutlich größer war und zum ande-

ren ihre Repräsentativität höher eingeschätzt wurde. Insgesamt beinhaltet die Stichprobe Informationen zu rund 700 Beratungsfällen.

Die verfügbaren Daten legen nahe, dass ein kleiner Teil der Ratsuchenden – geschätzt etwa 3 % bis 5 % – mehrere Beratungsprozesse durchlaufen hat, sodass mehrere Beratungsprotokolle zu einer Person erstellt wurden.¹⁷ Da diese Mehrfachinanspruchnahme von BBE in den verfügbaren Daten nicht zweifelsfrei identifiziert werden konnte, werden in den folgenden Abschnitten die Ergebnisse für die Beratungsfälle insgesamt ermittelt und nicht für ratsuchende Personen. In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse zur Struktur der Ratsuchenden (vgl. nachfolgende Tabelle 3) zunächst kurz beschrieben. Ein Vergleich der Ergebnisse mit denen ähnlicher Förderangebote erfolgt im abschließenden Kapitel 9 des Berichts. Dieser Vergleich soll zeigen, ob hinsichtlich der Inanspruchnahme von BBE Besonderheiten zu beobachten sind oder hier auch die üblichen Nutzungsmuster nachfrageorientierter Förderangebote in Erscheinung treten.

Unter den BBE-Ratsuchenden beträgt der Anteil an Frauen auf Grundlage der verfügbaren Daten drei Viertel (75 %). Das Altersspektrum der BBE-Ratsuchenden umfasst 18 bis 64 Jahre; das Durchschnittsalter liegt bei rund 42 Jahren. Ratsuchende Männer liegen mit durchschnittlich 40 Jahren leicht unter diesem Wert. Während jüngere Personen bis zu 20 Jahren mit einem Anteil von nur einem Prozent das Beratungsangebot bislang kaum in Anspruch genommen haben, beträgt der Anteil der Ratsuchenden im Alter von 51 und mehr Jahren fast ein Fünftel (19 %). Für 6 % der Ratsuchenden registrierten die Beraterinnen und Berater, dass bei ihnen eine anerkannte Schwerbehinderung bzw. eine Gleichstellung vorlag.

Als Ratsuchende mit Migrationshintergrund gelten gemäß dem Beratungsprotokoll Personen, die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen und/oder die selbst oder von denen mindestens ein Elternteil aus dem Ausland nach Deutschland zugewandert ist. Gemäß den Angaben der Beraterinnen und Berater in den Beratungsprotokollen traf dieses Kriterium für 30 % der BBE-Ratsuchenden zu. Im Vergleich zum entsprechenden Anteil von Migrantinnen und Migranten an den Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) in Nordrhein-

Tabelle 3: Struktur der Ratsuchenden auf Basis der Beratungsfälle

Geschlecht	Anteil
Männer	25 %
Frauen	75 %
Altersklassen in Jahren	Anteil
<= 20	1 %
21 – 30	15 %
31 – 40	29 %
41 – 50	36 %
51 – 60	18 %
61+	1 %
Durchschnittsalter	Jahre
Männer	40
Frauen	42
Gesamt	42
Anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung	Anteil
Nein	94 %
Ja	6 %
Migrationshintergrund	Anteil
Nein	70 %
Ja	30 %
Schulabschluss	Anteil
Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen	1 %
Hauptschulabschluss nach Klasse 9 oder 10	13 %
Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife, Realschulabschluss)	30 %
Abitur oder Fachhochschulreife	54 %
Sonstiger Abschluss	2 %
Berufsabschluss	Anteil
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	10 %
Betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre)	42 %
Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	10 %
Fachschule (zum Beispiel Meister, Techniker)/Schule des Gesundheitswesens	8 %
Universität/Master, Fachhochschule/Bachelor	28 %
Sonstiger Abschluss	3 %
Situation auf dem Arbeitsmarkt	Anteil
Nicht erwerbstätig (einschließlich Arbeitsgelegenheiten/Ein-Euro-Job)	40 %
• davon Berufsrückkehrende	27 %
• davon in Elternzeit	3 %
Vollzeit erwerbstätig (32 Wochenstunden oder mehr)	32 %
Teilzeit erwerbstätig (weniger als 32 Wochenstunden)	18 %
Geringfügig beschäftigt (bis 450,- € monatlich/Minijob)	10 %
Leistungsbezug (SGB II und/oder SGB III)	Anteil
Nein	74 %
Ja	26 %

n = 684 – 714

Quelle: Beratungsprotokolle

Westfalen im Jahre 2013 von rund 24 % lässt sich damit feststellen, dass mit dem Beratungsangebot überproportional viele Migrantinnen und Migranten erreicht wurden.¹⁸

¹⁷ Grundlagen dieser Schätzung sind sowohl Namens- und Adressangaben in den Beratungsprotokollen als auch Namensangaben in den Anhängen der Mittelanforderungen, die die Beratungsstellen an die Bezirksregierung senden.

¹⁸ Ergebnisse des Mikrozensus, Sonderauswertung für die G.I.B.; vgl. hierzu auch Icking und Tsoneva (2015).

BBE wurde vorwiegend von gut qualifizierten Personen in Anspruch genommen. Diese Aussage bezieht sich sowohl auf die allgemeine als auch auf die berufliche Bildung. Mehr als die Hälfte der Ratsuchenden (54 %) gab in der Beratung an, das Abitur oder die Fachhochschulreife erlangt zu haben; einen mittleren Schulabschluss hatten weitere 30 %. Ferner gaben 13 % der Ratsuchenden an, einen Hauptschulabschluss der Klasse 9 oder 10 zu besitzen. Personen, die die allgemeinbildende Schule ohne mindestens einen Hauptschulabschluss verlassen haben, waren mit einem Anteil von einem Prozent nur in sehr geringem Maße an BBE beteiligt. Analog zur Allgemeinbildung ist das Berufsausbildungsniveau der Ratsuchenden ebenfalls hoch. Deutlich mehr als ein Viertel von ihnen (28 %) hatte einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, 8 % einen Fachschulabschluss (zum Beispiel Meister, Techniker oder Schule des Gesundheitswesens) und mehr als die Hälfte (52 %) eine betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung oder den Abschluss der Berufsfachschule. Der Anteil der Ratsuchenden, der über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügte, betrug ein Zehntel (10 %).

Wie in Kapitel 2 zur Förderkonzeption ausgeführt, richtet sich das BBE-Angebot insbesondere an erwerbstätige Personen. Nicht erwerbstätige Personen sind jedoch nicht von der Inanspruchnahme ausgeschlossen. Aufgrund dieser zielgruppenbezogenen Offenheit war es ein zentrales Interesse zu erfahren, wie sich die Situation der Ratsuchenden auf dem Arbeitsmarkt darstellte. Zwei Fünftel der beratenen Personen (40 %) gaben an, zum Zeitpunkt der Beratung nicht erwerbstätig gewesen zu sein, wovon 27 % aller Ratsuchenden auf die Gruppe der Berufsrückkehrenden und 3 % auf Ratsuchende in Elternzeit¹⁹ entfallen. Drei Fünftel der Ratsuchenden waren erwerbstätig, entweder in Vollzeitform (32 %), in Teilzeitform (18 %) oder geringfügig beschäftigt (10 %).

Mehr als ein Viertel der Ratsuchenden (26 %) gab in der Beratungsstelle an, Leistungen nach dem SGB III und/oder dem SGB II zu beziehen. Von dieser Gruppe entfallen auf den alleinigen SGB III-Bezug 45 % und auf den alleinigen SGB II-Bezug 53 %. Ein kleiner Anteil von 2 % gab einen aufstockenden Leistungsbezug zu Protokoll.

Tabelle 4 zeigt den Anteil der verschiedenen Berufsfelder, in denen die im Rahmen von BBE beratenen Personen gemäß Beratungsprotokoll tätig waren, sowie den Anteil der Geschlechter an der jeweiligen Berufsfeldkategorie. Zunächst ist herauszustellen, dass mit einem Anteil von 28 % das Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ den deutlich größten Anteil an den Berufsfeldern insgesamt hatte. Danach folgten mit Anteilen von 21 % „Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“, mit 16 % „Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung“ sowie mit 12 % „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“. Die übrigen Berufsfelder hatten Anteile von weniger als einem Zehntel.

Des Weiteren kann der Tabelle der geschlechtsspezifische Anteil an den einzelnen Berufsfeldern entnommen werden. Besonders hervorzuheben sind hier das anteilsmäßig herausragende Berufsfeld „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“, bei dem der Frauenanteil 89 % beträgt und damit um 15 Prozentpunkte stärker ausgeprägt ist als unter den ratsuchenden Frauen insgesamt sowie das Berufsfeld „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“, bei dem der Frauenanteil sogar 96 % beträgt.

¹⁹ Ein Anspruch auf Elternzeit besteht für jedes Elternteil zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres. Die Elternzeit ist ein Anspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin gegenüber dem Arbeitgeber. Während der Elternzeit ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses. Das Arbeitsverhältnis bleibt aber bestehen und nach Ablauf der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Da das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit lediglich ruht und mit dem Ende der Elternzeit wieder vollständig auflebt, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gemäß der im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen zu beschäftigen (vgl. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner,did=16318.html>, Stand: 12. Oktober 2015).

Tabelle 4: Berufsfeld, in dem die beratene Person tätig war²⁰

Berufsfeld	Ratsuchende		
	Gesamt	Geschlecht	
		Männer	Frauen
	Spalten %	Zeilen %	
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	1 %	11 %	89 %
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	16 %	60 %	40 %
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	3 %	40 %	60 %
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	3 %	53 %	47 %
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	7 %	48 %	52 %
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	21 %	22 %	78 %
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	12 %	4 %	96 %
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	28 %	11 %	89 %
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	9 %	26 %	74 %
Gesamt	100 %	26 %	74 %

n = 646
Quelle: Beratungsprotokolle

Tabelle 5 kann die berufliche Stellung der Ratsuchenden bei ihrer aktuellen oder letzten Tätigkeit entnommen werden. Den größten Anteil haben mit 45 % Ratsuchende, für die im Beratungsprotokoll die Kategorie „Einfache/-r Angestellte/-r, Arbeiter/-in“ angegeben wurde. Ein weiterer großer Anteil entfällt mit 29 % auf die Gruppe „Mittlere/-r Angestellte/-r, Facharbeiter/-in“. Angestellte mit höheren oder hohen Leitungspositionen sind dagegen mit einem Anteil von zusammen 13 % nicht mehr stark unter den Ratsuchenden repräsentiert, Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten nur in Einzelfällen. Angesichts des oben festgestellten, überwiegend hohen Qualifikationsniveaus der Ratsuchenden dürfte diese Verteilung diskrepant sein und wirft die Frage auf, ob BBE für einen großen Teil der Ratsuchenden ein Weg ist, ihre bisher nicht vollständig genutzten Qualifikationspotenziale zukünftig beruflich stärker einzusetzen.

Tabelle 5: Berufliche Stellung der Ratsuchenden für die aktuelle oder letzte Tätigkeit

Berufliche Stellung	Spalten %
Auszubildende/-r	1 %
Einfache/-r Angestellte/-r, Arbeiter/-in	45 %
Mittlere/-r Angestellte/-r, Facharbeiter/-in	29 %
Gehobene/-r Angestellte/-r, Meister/-in	8 %
Leitende/-r Angestellte/-r, Führungskraft, Geschäftsführer/-in	5 %
Selbstständige/-r (einschließlich Existenzgründer/-in)	8 %
Praktikant/-in	1 %
Sonstiges	2 %
Gesamt	100 %

n = 652
Quelle: Beratungsprotokolle

²⁰ Die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) wurde von der Bundesagentur für Arbeit entwickelt und ist seit dem 1. Januar 2011 gültig. Vgl. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/KldB2010-Nav.html>, Stand: 12. Oktober 2015

7. Anlässe für die Inanspruchnahme von BBE und Ergebnisse der Beratung

Welche Anlässe zum Aufsuchen einer BBE führen und welche Ergebnisse die Beratung hervorbringt, wird nachfolgend dargestellt. In dem Kontext sollen auch Empfehlungen für andere Beratungsangebote sowie die Bedeutung der „Anerkennungs-Thematik“ aufgegriffen werden.

7.1 Anlässe und Ergebnisse

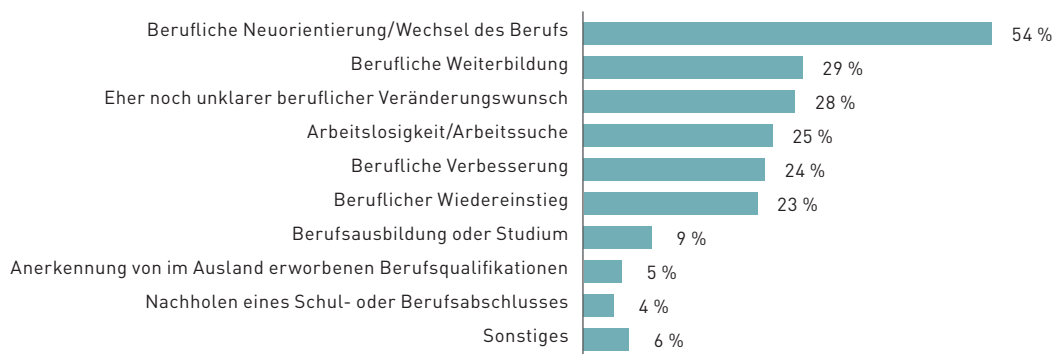
Wie in Kapitel 3 zur Förderkonzeption beschrieben, zielt das BBE-Angebot allgemein darauf ab, Ratsuchende bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Dies soll durch die Stärkung ihrer Entscheidungskompetenz im Hinblick auf die eigene berufliche Entwicklung, die Förderung ihrer beruflichen Handlungskompetenz, die Feststellung von formal und informell erworbenen Kompetenzen, die Unterstützung bei der Entwicklung kurz- und langfristiger Ziele und Realisierungsmöglichkeiten für die berufliche Entwicklung sowie die Unterstützung bei Fragen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen geschehen.

Aus dieser Perspektive wurde auf Basis der 2014 durchgeführten G.I.B.-Ratsuchendenbefragung untersucht, welche konkreten Anlässe die Ratsuchenden in die BBE-Beratungsstellen geführt haben und welche Beratungsergebnisse dabei erzielt wurden. Hierzu standen 255 ausgefüllte Fragebögen zur Verfügung. Die Informationen zum Beratungsanlass und zum Beratungsergebnis basierten auf den Beratungsprotokollen, die von den Beraterinnen und Beratern seit Beginn von BBE ausgefüllt wurden. Darin wurden die Fragen nach dem Beratungsanlass und -ergebnis „offen“ gestellt. Das heißt, den Beraterinnen und Beratern wurden keine vorab definierten

Antwortkategorien vorgegeben, sondern sie sollten den Anlass und das Ergebnis für die Ratsuchenden textlich beschreiben. Die Ausführungen der Beraterinnen und Berater wurden anschließend inhaltsanalytisch ausgewertet und kategorisiert. Die mittels dieser Inhaltsanalyse identifizierten Beratungsanlässe und Beratungsergebnisse wurden im Rahmen der Ratsuchendenbefragung weiterverwendet, um diese Fragestellungen aus der Perspektive der Ratsuchenden selbst zu bearbeiten. Methodisch ist anzumerken, dass es für viele Ratsuchende nicht nur einen Anlass für das Aufsuchen einer BBE-Beratungsstelle gegeben hat und dass zum Teil auch mehrere Beratungsergebnisse erarbeitet wurden. Dementsprechend übersteigt die Summe der Anteilswerte in den nachfolgenden Abbildungen und Tabellen 100 %.

Grundsätzlich – und dies entspricht der offenen Konzeption des BBE-Ansatzes – existiert ein recht breites Bündel an Anlässen, das für die Ratsuchenden bei der Inanspruchnahme einer BBE ausschlaggebend gewesen ist (vgl. Abbildung 9). Am häufigsten spielt mit einem Anteil von 54 % die berufliche Neuorientierung bzw. ein Wechsel des Berufs eine Rolle, was sehr deutlich die grundsätzliche Zielsetzung des Beratungsangebots widerspiegelt. 29 % der Ratsuchenden kamen in die BBE-Beratungsstelle, um Fragen zur beruflichen Weiterbildung zu bearbeiten, während 28 % die BBE mit einem noch unklaren beruflichen Veränderungswunsch aufsuchten. Bei einem Viertel der Ratsuchenden waren die Themen Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitssuche Anlass für die BBE. Nahezu ein Viertel der Ratsuchenden gab an, die BBE mit Blick auf eine berufliche Verbesserung aufgesucht zu haben, ebenso gab beinahe ein Viertel einen beruflichen Wiedereinstieg als Beratungsanlass an. Diese sechs Kategorien lassen sich als Schwerpunkte der

Abbildung 9: Ratsuchende nach dem Anlass für die Beratung



n = 255, Antworten = 526 (mehrere Antworten möglich)
Quelle: BBE-Ratsuchendenbefragung 2014

Beratungsanlässe herausarbeiten und werden im Folgenden im Kontext von Strukturmerkmalen der Ratsuchenden betrachtet. Weitere Beratungsanlässe hatten demgegenüber eine deutlich geringere Bedeutung. Sie entfallen daher bei der weiteren Betrachtung, werden an dieser Stelle der Vollständigkeit halber dennoch kurz angeführt. Mit einem Anteil von 9 % kamen Ratsuchende mit Fragen zur Berufsausbildung oder zum Studium in die BBE. Auch spielten die Themen Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen (5 %) sowie das Nachholen eines Schul- oder Berufsabschlusses (4 %) eine nennenswerte Rolle.

Die Angaben der Ratsuchenden zu den Beratungsanlässen und daran anschließend zu ihren Beratungsergebnissen werden im Folgenden in Kombination mit den verschiedenen Merkmalen der Ratsuchenden betrachtet, um etwaige merkmalsbezogene Besonderheiten zu identifizieren (vgl. Tabelle 6 und Tabelle 7). Es wird der Frage nachgegangen, ob für verschiedene Gruppen von Ratsuchenden bestimmte Beratungsanlässe – oder Beratungsergebnisse – bedeutsamer (oder umgekehrt weniger bedeutsam) sind als für andere Gruppen. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, den Einfluss der Gesamtverteilung – wie etwa den sehr großen Anteil der Frauen an den Ratsuchenden insgesamt – auszublenden. Teilgruppen mit einer Fallzahl von weniger als 10 Ratsuchenden werden, da ihre Ergebnisse als weniger belastbar eingeschätzt werden, nicht berücksichtigt und sind in den Tabellen gekennzeichnet. Zunächst wurden die Beratungsanlässe analysiert.

- **Geschlecht:** Frauen haben einen Anteil von vier Fünfteln an allen Ratsuchenden und prägen somit die Verteilung der Beratungsanlässe insgesamt. Die differenzierte Betrachtung zeigt, dass Männer einen höheren Bedarf an Beratung zur beruflichen Neuorientierung bzw. zum Wechsel des Berufs haben als Frauen. Deutlich seltener als Frauen suchen Männer dagegen eine BBE auf, um sich zu den Möglichkeiten der Verbesserung ihrer bestehenden beruflichen Situation beraten zu lassen. Der berufliche Wiedereinstieg spielt bei Männern (erwartungsgemäß) seltener eine Rolle als bei Frauen.
- **Altersklassen:** Die Ratsuchenden bis zu 24 Jahren sind in den Daten der G.I.B.-Ratsuchendenbefragung lediglich mit fünf Personen vertreten, sodass diese Gruppe hier von der weiteren Betrachtung ausgeschlossen wird. Die mittlere Altersgruppe, das heißt die 25- bis 54-Jährigen,

bilden dagegen mit einem Anteil von 89 % der Ratsuchenden die Kerngruppe der BBE-Klientinnen bzw. -Klienten, sodass die Verteilung ihrer Beratungsanlässe sehr stark der Gesamtverteilung entspricht. Bei den Ratsuchenden ab 55 Jahren zeigen sich zum Teil größere Abweichungen gegenüber den Beratungsanlässen der Ratsuchenden insgesamt. Für sie ist der Wunsch nach beruflicher Neuorientierung nur etwa halb so häufig Anlass für eine BBE, und seltener spielt der Wunsch nach einem beruflichen Wiedereinstieg für sie eine Rolle. Doppelt so häufig wie die Ratsuchenden insgesamt haben über 54-Jährige dagegen Bedarf an Beratung zu einer bestehenden Arbeitslosigkeit oder zur Arbeitssuche.

- **Migrationshintergrund:** Einen Migrationshintergrund haben rund 20 % der Ratsuchenden. Diese besuchen die BBE etwas häufiger als Ratsuchende insgesamt, um sich zu den Themen berufliche Weiterbildung, Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitssuche sowie beruflicher Wiedereinstieg beraten zu lassen. Eine berufliche Neuorientierung bzw. ein Berufswechsel und noch eher unklare berufliche Veränderungswünsche stellen für Personen mit Migrationshintergrund deutlich seltener einen Anlass für das Aufsuchen der BBE dar als für Ratsuchende ohne Migrationshintergrund.
- **Schulabschluss:** Personen mit Hauptschulabschluss nach Klasse 10 oder mit einem mittleren Schulabschluss gehen im Vergleich zur Gesamtverteilung häufiger wegen beruflicher Neuorientierung bzw. Wechsel des Berufs, beruflicher Verbesserung und beruflichem Wiedereinstieg in die BBE als Personen mit Fachabitur oder Abitur oder als Personen mit einem Hauptschulabschluss nach Klasse 9 oder ohne Hauptschulabschluss. Letztere suchen die BBE aufgrund der genannten Beratungsanlässe deutlich seltener auf, nutzen die Beratung hingegen überdurchschnittlich oft wegen eines eher noch unklaren beruflichen Veränderungswunsches.
- **Berufsabschluss:** Die Ratsuchenden im Besitz einer abgeschlossenen Berufsausbildung prägen mit einem Anteil von 88 % an allen Ratsuchenden die Beratungsanlässe insgesamt. Die dagegen kleine Gruppe der Ratsuchenden ohne Berufsabschluss fällt dadurch auf, dass sie alle der hier aufgelisteten Beratungsanlässe deutlich seltener angab als die Ratsuchenden insgesamt; der berufliche Wiedereinstieg wurde von ihnen nicht ein einziges Mal genannt. Es ist ferner erkennbar, dass Ratsuchende mit

Tabelle 6: Quoten für Beratungsanlässe nach den Merkmalen der Ratsuchenden (Anteile an der jeweiligen Merkmalsausprägung insgesamt in Prozent)

	Strukturmerkmale der Ratsuchenden (absolut und Anteil in %)		Berufliche Neuorientierung/Wechsel des Berufs (n ≈ 130)	Berufliche Weiterbildung (n ≈ 69)	Eher noch unklarer beruflicher Veränderungswunsch (n ≈ 69)	Arbeitslosigkeit/Arbeitsuche (n ≈ 59)	Berufliche Verbesserung (n ≈ 59)	Beruflicher Wiedereinstieg (n ≈ 57)
Ratsuchende insgesamt	255	100 %	54 %	29 %	28 %	25 %	24 %	23 %
Geschlecht								
Männer	50	20 %	58 %	28 %	28 %	26 %	16 %	18 %
Frauen	196	80 %	53 %	28 %	28 %	24 %	27 %	25 %
Altersklassen in Jahren								
Bis 24 Jahre	5*	2 %	40 %	0 %	20 %	20 %	20 %	20 %
25 bis 54 Jahre	216	89 %	57 %	29 %	28 %	21 %	24 %	25 %
55 Jahre und älter	22	9 %	27 %	23 %	27 %	50 %	27 %	14 %
Migrationshintergrund								
Nein	196	81 %	58 %	28 %	30 %	22 %	26 %	21 %
Ja	45	19 %	42 %	31 %	20 %	29 %	22 %	31 %
Schulabschluss								
Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen, Hauptschulabschluss nach Klasse 9	14	6 %	43 %	21 %	36 %	29 %	14 %	14 %
Hauptschulabschluss nach Klasse 10, Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife, Realschulabschluss)	81	33 %	57 %	28 %	24 %	15 %	31 %	26 %
Fachabitur (Fachhochschulreife), Abitur (Hochschulreife)	147	60 %	53 %	27 %	29 %	29 %	21 %	22 %
Sonstiger Abschluss	5*	2 %	40 %	60 %	40 %	40 %	40 %	40 %
Berufsabschluss								
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17	7 %	29 %	12 %	18 %	6 %	18 %	0 %
Betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre), Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	101	41 %	54 %	32 %	28 %	20 %	29 %	28 %
Fachschule (z. B. Meister, Techniker)/Schule des Gesundheitswesens, Fachhochschule/Bachelor, Universität/Master	117	47 %	59 %	27 %	28 %	29 %	21 %	23 %
Sonstiger Abschluss	12	5 %	33 %	25 %	50 %	42 %	25 %	17 %
Situation auf dem Arbeitsmarkt								
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in Vollzeit (32 Wochenstunden oder mehr)	67	28 %	55 %	33 %	34 %	16 %	25 %	5 %
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in Teilzeit (weniger als 32 Wochenstunden)	66	27 %	59 %	30 %	29 %	23 %	27 %	21 %
Ausschließlich geringfügig beschäftigt (bis 450,00 Euro monatlich/Minijob)	7*	3 %	43 %	0 %	14 %	43 %	43 %	29 %
Selbstständig berufstätig	16	7 %	69 %	38 %	0 %	38 %	31 %	13 %
Besuch einer allgemeinbildenden Schule (Erwerb eines Schulabschlusses)	0*	0 %	-	-	-	-	-	-
In betrieblicher oder schulischer Berufsausbildung oder im Studium	7*	3 %	43 %	14 %	29 %	14 %	0 %	14 %
Teilnahme an einer Trainings-, Qualifizierungs-, Weiterbildungs- oder Berufsvorbereitungsmaßnahme	13	5 %	46 %	54 %	23 %	15 %	23 %	23 %
Elternzeit als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer (ohne Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung)	4*	2 %	50 %	25 %	25 %	0 %	0 %	75 %
Erziehung von Kindern unter 18 Jahren oder Pflege von Angehörigen, ohne bestehendes Beschäftigungsverhältnis und derzeit nicht aktiv arbeitssuchend	2*	1 %	0 %	0 %	50 %	0 %	50 %	50 %
Nicht erwerbstätig wegen längerfristiger Krankheit	8*	3 %	88 %	25 %	50 %	13 %	38 %	25 %
Bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter als arbeitslos registriert	24	10 %	33 %	21 %	25 %	67 %	21 %	25 %
Ohne Ausübung einer Erwerbstätigkeit, jedoch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehend und aktiv auf Arbeitssuche, aber bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter nicht als arbeitslos registriert	13	5 %	31 %	15 %	15 %	8 %	0 %	92 %
Sonstiges	15	6 %	67 %	13 %	47 %	20 %	20 %	40 %
Leistungsbezug (SGB II und/oder SGB III)								
Nein	198	83 %	54 %	31 %	29 %	21 %	23 %	24 %
Ja	42	18 %	50 %	17 %	24 %	43 %	29 %	21 %
Durchschnittlicher Beratungsumfang								
Anzahl BBE-Beratungsgespräche	3,7		3,8	3,3	3,9	4,2	3,8	4,1
Anzahl BBE-Beratungsstunden	5,1		5,2	4,6	6,0	5,7	5,3	5,9

Quelle: G.I.B.-Ratsuchendenbefragung 2014; * Wegen geringer Fallzahl (n < 10) aus der Interpretation ausgeklammert.

betrieblicher bzw. außerbetrieblicher oder schulischer Berufsausbildung sowie Ratsuchende mit Abschluss einer Fachschule bzw. einer Schule des Gesundheitswesens oder mit Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss zwar tendenziell keine besonders starken Abweichungen zu den Angaben der Ratsuchenden insgesamt aufweisen, aber ihre Abweichungen jeweils in eine andere Richtung zielen. So spielt der Beratungsanlass Arbeitslosigkeit/Arbeitssuche bei Ratsuchenden mit einer Lehre oder einem Berufsfachschulabschluss eine geringere Rolle als bei Personen mit einer höheren Berufsausbildung. Umgekehrt verhält es sich beim Beratungsanlass berufliche Verbesserung, den Ratsuchende mit einer Lehre oder einem Berufsfachschulabschluss überproportional häufig nannten und Personen mit einer höheren Berufsausbildung seltener.

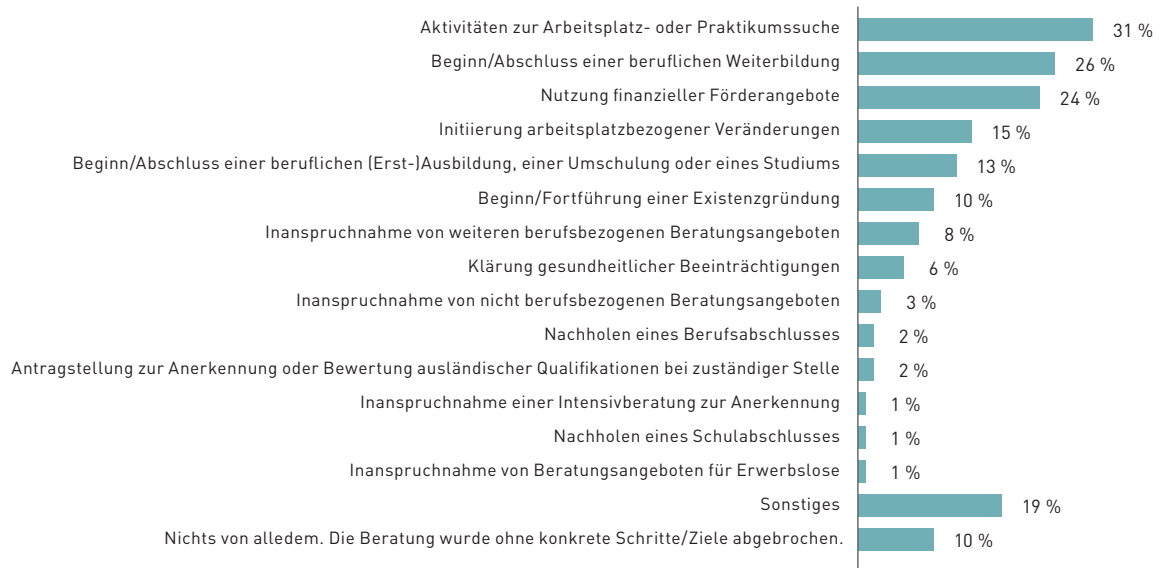
- Situation auf dem Arbeitsmarkt: Erwerbstätige Ratsuchende haben einen Anteil von etwa zwei Dritteln an den Ratsuchenden insgesamt, wobei Selbstständige sowie geringfügig Beschäftigte davon eine Minderheit bilden. Verschiedene Gruppen der nicht Erwerbstätigen sind in den Befragungsdaten in einer so geringen Anzahl vertreten, dass ihre Beratungsanlässe hier nicht differenziert betrachtet werden. Sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigte Personen haben einen deutlich geringeren Bedarf an Beratungen zu den Themen Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitssuche sowie zum beruflichen Wiedereinstieg als die Ratsuchenden insgesamt. Selbstständige gaben verschiedene Beratungsanlässe überproportional häufig an. Allen voran hatte bei ihnen die berufliche Neuorientierung bzw. der Wechsel des Berufs eine herausragende Bedeutung. Überdies wurden von den Selbstständigen die Beratungsanlässe berufliche Weiterbildung, Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche sowie berufliche Verbesserung überproportional häufig genannt. Der Beratungsanlass Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitssuche wurde von etwas mehr als zwei Dritteln der Ratsuchenden, die bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter als arbeitslos registriert sind, angegeben. Der berufliche Wiedereinstieg stellt den Hauptberatungsanlass für Ratsuchende dar, die keine Erwerbstätigkeit ausüben, jedoch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und aktiv auf Arbeitssuche, bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter aber nicht als arbeitslos registriert sind. Mehr als 90 % von ihnen lassen sich zu diesem Thema beraten.

- Leistungsbezug (SGB II und/oder SGB III): 83 % der Ratsuchenden beziehen keine Leistungen nach dem SGB II und/oder dem SGB III. Aufgrund ihres hohen Anteils entspricht ihre Beratungsanlässe etwa der Verteilung der Ratsuchenden insgesamt. Ratsuchende mit Leistungsbezug lassen sich hingegen deutlich häufiger zum Thema Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitssuche und etwas häufiger hinsichtlich einer beruflichen Verbesserung beraten. Sehr viel seltener stellt das Thema berufliche Weiterbildung für Leistungsbeziehende einen Anlass zum Aufsuchen einer BBE-Beratungsstelle dar als für die Ratsuchenden insgesamt.

In Tabelle 6 ist außerdem der durchschnittliche Beratungsumfang für die verschiedenen Beratungsanlässe ausgewiesen, wobei sowohl nach BBE-Beratungsgesprächen als auch nach BBE-Beratungsstunden unterschieden wird. Grundsätzlich erscheinen die Werte plausibel, wenn angenommen wird, dass eine Beratung zur beruflichen Weiterbildung weniger Beratungsstunden in Anspruch nimmt als ein eher offener Anlass, wie beispielsweise ein noch unklarer beruflicher Veränderungswunsch. Während insgesamt pro Beratungsfall durchschnittlich 5,1 Stunden²¹ bzw. 3,7 Gespräche aufgebracht wurden, nahm eine Beratung zur beruflichen Weiterbildung mit im Schnitt 4,6 Stunden und 3,3 Gesprächen unterdurchschnittlich viel Zeit in Anspruch, wohingegen eine Beratung zu einem eher noch unklaren beruflichen Veränderungswunsch mit durchschnittlich 6,0 Stunden und 3,9 Gesprächen deutlich darüber liegt. Zu beachten ist hierbei, dass sowohl die Anzahl der Beratungsgespräche als auch der Beratungsstunden pro Beratungsfall erfasst wurden und dass vielen Beratungsfällen mehrere Anlässe zugrunde lagen. Beim Vorhandensein von mehreren Beratungsanlässen prägt somit immer der beratungsintensivste Anlass den Beratungsumfang eines Beratungsfalls. Wenn beispielsweise sowohl eine berufliche Neuorientierung als auch die berufliche Weiterbildung Anlässe für eine BBE waren, verzerrt der tendenziell höhere Beratungsumfang für die berufliche Neuorientierung die Beratungszeit für die berufliche Weiterbildung, wenn dieser Anlass isoliert betrachtet wird.

²¹ Die mit den Daten der G.I.B.-Ratsuchendenbefragung ermittelten durchschnittlichen Beratungsumfänge sind damit höher als die mittels der Beratungsprotokolle errechneten 3,6 Stunden (vgl. Abschnitt 6.1). Da die Beteiligung an der G.I.B.-Befragung für die Ratsuchenden freiwillig war, ist anzunehmen, dass sich überdurchschnittlich häufig Ratsuchende, die umfangreicher beraten wurden, an der Befragung beteiligt haben.

Abbildung 10: Ratsuchende nach den wichtigsten Ergebnissen der Beratung



n = 250, Antworten = 429 (mehrere Antworten möglich)
Quelle: BBE-Ratsuchendenbefragung 2014

Die Ergebnisse der BBE wurden methodisch analog zu den Anlässen der Beratung untersucht. Die Summe der Anteilswerte übersteigt auch hier 100 %, weil für viele Beratungsfälle nicht nur ein einzelnes, sondern mehrere Ergebnisse erfasst wurden. Die Möglichkeit von mehreren Beratungsergebnissen ergibt sich allein daraus, dass eine BBE bis zu neun Sitzungen umfassen kann, in denen jeweils auch Teil- oder Zwischenergebnisse erzielt und dokumentiert werden.

Das häufigste Beratungsergebnis sind Aktivitäten zur Arbeitsplatz- oder Praktikumssuche, es wurde von nahezu einem Drittel der Ratsuchenden (31 %) angegeben (vgl. Abbildung 10). Danach folgen, mit ebenfalls großer Bedeutung, der Beginn oder auch der Abschluss einer beruflichen Weiterbildung (26 %) sowie die Nutzung finanzieller Förderangebote (24 %). Mit etwas Abstand folgt ein Block von

Beratungsergebnissen, die für mindestens ein Zehntel der Ratsuchenden festgestellt wurden. Hierzu zählen die Initiierung arbeitsplatzbezogener Veränderungen (15 %), der Beginn bzw. Abschluss einer beruflichen (Erst-)Ausbildung, einer Umschulung oder eines Studiums (13 %) sowie der Beginn bzw. die Fortführung einer Existenzgründung (10 %). Es haben auch Beratungen stattgefunden, die ohne Ergebnis abgebrochen wurden. Ihr Anteil an den Beratungsfällen insgesamt beträgt 10 %. Diese sieben Kategorien lassen sich als Schwerpunkte der Beratungsergebnisse benennen und werden nachfolgend im Kontext von Strukturmerkmalen der Ratsuchenden betrachtet (vgl. Tabelle 7). Seltener Beratungsergebnisse, die jeweils weniger als zehn Prozent aller Beratungsergebnisse ausmachen, sind Abbildung 10 zu entnehmen. Diese bleiben bei der weiteren Betrachtung unberücksichtigt.

Tabelle 7: Quoten für Beratungsergebnisse nach den Merkmalen der Ratsuchenden (Anteile an der jeweiligen Merkmalsausprägung insgesamt in Prozent)

	Strukturmerkmale der Ratsuchenden (absolut und Anteil in %)		Aktivitäten zur Arbeitsplatz- oder Praktikumsuche (n ≈ 76)	Beginn/Abschluss einer beruflichen Weiterbildung (n ≈ 65)	Nutzung finanzieller Förderangebote (n ≈ 59)	Initiierung arbeitsplatzbezogener Veränderungen (n ≈ 36)	Beginn/Abschluss einer beruflichen (Erst-)Ausbildung, einer Umschulung oder eines Studiums (n ≈ 32)	Nichts von alledem. Die Beratung wurde ohne konkrete Schritte/Ziele abgebrochen (n ≈ 24)	Beginn/Fortführung einer Existenzgründung (n ≈ 23)
Ratsuchende insgesamt	255	100 %	31 %	26 %	24 %	15 %	13 %	10 %	10 %
Geschlecht									
Männer	50	20 %	32 %	32 %	32 %	16 %	16 %	12 %	8 %
Frauen	196	80 %	31 %	25 %	22 %	14 %	12 %	10 %	10 %
Altersklassen in Jahren									
Bis 24 Jahre	5*	2 %	0 %	0 %	0 %	20 %	40 %	20 %	20 %
25 bis 54 Jahre	216	89 %	32 %	28 %	26 %	15 %	13 %	10 %	10 %
55 Jahre und älter	22	9 %	22 %	22 %	18 %	14 %	5 %	0 %	9 %
Migrationshintergrund									
Nein	196	81 %	32 %	25 %	27 %	16 %	9 %	10 %	12 %
Ja	45	19 %	29 %	33 %	18 %	9 %	29 %	11 %	2 %
Schulabschluss									
Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen, Hauptschulabschluss nach Klasse 9	14	6 %	36 %	29 %	7 %	0 %	14 %	7 %	7 %
Hauptschulabschluss nach Klasse 10, Mittlerer Schulabschluss (Fachoberschulreife, Realschulabschluss)	81	33 %	30 %	27 %	31 %	14 %	14 %	11 %	6 %
Fachabitur (Fachhochschulreife), Abitur (Hochschulreife)	147	60 %	32 %	27 %	22 %	17 %	13 %	10 %	12 %
Sonstiger Abschluss	5*	2 %	20 %	20 %	40 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Berufsabschluss									
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	17	7 %	18 %	12 %	18 %	6 %	35 %	6 %	6 %
Betriebliche/außerbetriebliche Berufsausbildung (Lehre), Berufsfachschule (schulische Berufsausbildung)	101	41 %	31 %	27 %	31 %	12 %	14 %	8 %	6 %
Fachschule (z. B. Meister, Techniker)/Schule des Gesundheitswesens, Fachhochschule/Bachelor, Universität/Master	117	47 %	35 %	30 %	21 %	19 %	9 %	11 %	15 %
Sonstiger Abschluss	12	5 %	17 %	17 %	17 %	17 %	8 %	17 %	0 %
Situation auf dem Arbeitsmarkt									
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in Vollzeit (32 Wochenstunden oder mehr)	67	28 %	22 %	27 %	28 %	31 %	15 %	6 %	5 %
Sozialversicherungspflichtig beschäftigt in Teilzeit (weniger als 32 Wochenstunden)	66	27 %	27 %	24 %	26 %	11 %	6 %	15 %	11 %
Ausschließlich geringfügig beschäftigt (bis 450,00 Euro monatlich/Minijob)	7*	3 %	29 %	43 %	29 %	29 %	14 %	14 %	14 %
Selbstständig berufstätig	16	7 %	19 %	6 %	19 %	6 %	6 %	6 %	38 %
Besuch einer allgemeinbildenden Schule (Erwerb eines Schulabschlusses)	0*	0 %	-	-	-	-	-	-	-
In betrieblicher oder schulischer Berufsausbildung oder im Studium	7*	3 %	29 %	43 %	0 %	14 %	43 %	0 %	14 %
Teilnahme an einer Trainings-, Qualifizierungs-, Weiterbildungs- oder Berufsvorbereitungsmaßnahme	13	5 %	8 %	77 %	39 %	8 %	31 %	0 %	0 %
Elternzeit als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer (ohne Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung)	4*	2 %	25 %	25 %	0 %	25 %	25 %	25 %	0 %
Erziehung von Kindern unter 18 Jahren oder Pflege von Angehörigen, ohne bestehendes Beschäftigungsverhältnis und derzeit nicht aktiv arbeitsuchend	2*	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	50 %	50 %	0 %
Nicht erwerbstätig wegen längerfristiger Krankheit	8*	3 %	25 %	0 %	0 %	25 %	0 %	25 %	0 %
Bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter als arbeitslos registriert	24	10 %	63 %	29 %	21 %	0 %	13 %	13 %	4 %
Ohne Ausübung einer Erwerbstätigkeit, jedoch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehend und aktiv auf Arbeitssuche, aber bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter nicht als arbeitslos registriert	13	5 %	77 %	15 %	15 %	8 %	0 %	8 %	8 %
Sonstiges	15	6 %	40 %	20 %	33 %	7 %	13 %	7 %	27 %
Leistungsbezug (SGB II und/oder SGB III)									
Nein	198	83 %	30 %	27 %	26 %	17 %	12 %	11 %	11 %
Ja	42	18 %	41 %	26 %	14 %	5 %	19 %	7 %	5 %
Durchschnittlicher Beratungsumfang									
Anzahl BBE-Beratungsgespräche	4,3		4,5	3,6	3,7	3,9	3,7	3,5	4,4
Anzahl BBE-Beratungsstunden	5,2		6,5	4,8	4,8	6,2	4,7	4,3	6,5

Quelle: G.I.B.-Ratsuchendenbefragung 2014; * Wegen geringer Fallzahl (n < 10) aus der Interpretation ausgeklammert.

Die Angaben der Ratsuchenden zu ihren Beratungsergebnissen wurden, wie vorab bereits die Beratungsanlässe, mittels spezifischer Quotenbildung in Kombination mit verschiedenen Merkmalen der Ratsuchenden betrachtet. Das Erkenntnisinteresse bestand darin herauszufinden, welche Merkmale Personen mitbringen, die zu bestimmten Ergebnissen der Beratung gelangen (vgl. Tabelle 7).

- **Geschlecht:** Suchen Männer eine BBE-Beratungsstelle auf, gelangen sie verhältnismäßig deutlich häufiger zu den Ergebnissen, eine berufliche Weiterbildung zu beginnen bzw. abzuschließen, finanzielle Förderangebote zu nutzen oder eine berufliche (Erst-)Ausbildung, eine Umschulung oder ein Studium zu beginnen. Frauen neigen gegenüber Männern etwas seltener dazu, die Beratung ohne konkrete Schritte oder Ziele abbrechen. Außerdem haben sie etwas häufiger den Beginn bzw. die Fortführung einer Existenzgründung als Ergebnis des Beratungsprozesses angegeben (jeweils 10 %).
- **Altersklassen:** Ratsuchende ab 55 Jahren haben in allen Ergebniskategorien niedrigere Quoten als die Ratsuchenden insgesamt, was sich zum Teil plausibel aus ihrer Lebenssituation ergibt, wenn es beispielsweise um den Beginn bzw. Abschluss einer (Erst-)Ausbildung, einer Umschulung oder eines Studiums geht. Sie gelangen im Rahmen der BBE jedoch annähernd oft zu den Ergebnissen, arbeitsplatzbezogene Veränderungen zu initiieren und eine Existenzgründung zu beginnen bzw. fortzuführen, wie die Ratsuchenden insgesamt. Auffallend ist, dass ältere Ratsuchende nicht eine einzige Beratung ohne konkrete Schritte oder Ziele abgebrochen haben. Bei der Kerngruppe der Ratsuchenden im mittleren Alter trifft dies immerhin auf 10 % zu.
- **Migrationshintergrund:** Ratsuchende mit Migrationshintergrund gelangen im Vergleich zur Gesamtverteilung deutlich häufiger zu den Beratungsergebnissen, eine berufliche Weiterbildung zu beginnen bzw. abzuschließen und eine berufliche (Erst-)Ausbildung, eine Umschulung oder ein Studium zu beginnen bzw. abzuschließen. Ratsuchende ohne Migrationshintergrund nutzen im Gegensatz zu Migrantinnen und Migranten häufiger finanzielle Förderangebote, initiieren arbeitsplatzbezogene Veränderungen und widmen sich dem Beginn bzw. der Fortführung einer Existenzgründung. Die Anteile der Ratsuchenden, die Aktivitäten zur Arbeitsplatz- oder Praktikums-
- **suche planen oder die die Beratung ohne konkrete Schritte oder Ziele abbrechen, unterscheiden sich zwischen Ratsuchenden mit und ohne Migrationshintergrund dagegen kaum.**
- **Schulabschluss:** Im Vergleich zur Gesamtverteilung gelangen Ratsuchende ohne Hauptschulabschluss oder mit Hauptschulabschluss nach Klasse 9 etwas häufiger zu dem Ergebnis, Aktivitäten zur Arbeitsplatz- oder Praktikumssuche durchzuführen oder den Beginn bzw. den Abschluss einer beruflichen Ausbildung anzustreben. Deutlich seltener nutzen sie finanzielle Förderangebote. Zu diesem Beratungsergebnis kommen dagegen Ratsuchende mit Hauptschulabschluss nach Klasse 10 oder mit mittlerem Schulabschluss viel häufiger. Auffallend ist zudem, dass Ratsuchende ohne Hauptschulabschluss oder mit Hauptschulabschluss nach Klasse 9 sich nicht dazu entschieden haben, arbeitsplatzbezogene Veränderungen zu initiieren. Personen mit Fachabitur oder Abitur gelangen annähernd doppelt so häufig wie Ratsuchende ohne Hauptschulabschluss und mit mittlerem Schulabschluss zu dem Ergebnis des Beginns bzw. der Fortführung einer Existenzgründung.
- **Berufsabschluss:** Ratsuchende ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie Ratsuchende mit sonstigem Abschluss kommen im Vergleich zur Gesamtverteilung seltener zu den Ergebnissen Aktivitäten zur Arbeitsplatz- oder Praktikumsuche anzugehen, eine berufliche Weiterbildung zu beginnen bzw. fortzuführen und finanzielle Förderangebote zu nutzen. Etwas mehr als jede dritte ratsuchende Person ohne abgeschlossene Berufsausbildung entscheidet sich im Rahmen der BBE dazu, eine berufliche (Erst-)Ausbildung, eine Umschulung oder ein Studium zu beginnen bzw. abzuschließen. Damit liegt ihr Anteil weit über der Gesamtverteilung. Ratsuchende mit einem Fachschul-, Fachhochschul- oder Universitätsabschluss entschließen sich häufiger als Ratsuchende mit geringeren Berufsqualifikationen zum Beginn bzw. zur Fortführung einer Existenzgründung.
- **Situation auf dem Arbeitsmarkt:** Sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigte Personen beschließen im Rahmen der BBE im Vergleich zur Gesamtverteilung seltener, Aktivitäten zur Arbeitsplatz- oder Praktikumsuche zu unternehmen. Zu diesem Beratungsergebnis gelangen Ratsuchende, die keine Erwerbstätigkeit aus-

üben, unabhängig davon, ob sie bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter als arbeitslos registriert sind, überdurchschnittlich häufig. Ratsuchende, die sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigt sind, kommen weit aus häufiger als der Durchschnitt zu dem Ergebnis arbeitsplatzbezogene Veränderungen zu initiieren. Personen, die an einer Trainings-, Qualifizierungs-, Weiterbildungs- oder Berufsvorbereitungsmaßnahme teilnehmen, konkretisieren ihre Weiterbildungsbemühungen offenbar im Rahmen der BBE. Etwas mehr als drei Viertel von ihnen geben als Beratungsergebnis an, eine berufliche Weiterbildung zu beginnen bzw. abzuschließen.

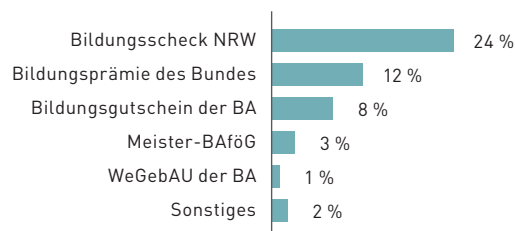
- Leistungsbezug (SGB II und/oder SGB III): Das Beratungsergebnis Aktivitäten zur Arbeitsplatz- oder Praktikumsuche umzusetzen, wird im Vergleich zur Gesamtverteilung häufiger von Ratsuchenden im Leistungsbezug erzielt. Der Beginn bzw. Abschluss einer beruflichen Weiterbildung wird im Verhältnis annähernd gleich oft von Ratsuchenden mit oder ohne Leistungsbezug als Ergebnis der BBE angegeben. Hinsichtlich der übrigen Beratungsergebnisse ist zu erkennen, dass diese im Vergleich zur Gesamtverteilung deutlich seltener Ergebnis der Beratung von Ratsuchenden im Leistungsbezug waren.

In Tabelle 7 ist auch der durchschnittliche Beratungsumfang für die Ergebnisse des Beratungsprozesses aufgeführt. Dieser wird differenziert nach Beratungsgesprächen und Beratungsstunden dargestellt. Zu berücksichtigen ist hier, wie vorab bereits in Bezug auf die Beratungsanlässe angeführt, die Möglichkeit von Verzerrungen durch die Angabe von mehreren Beratungsergebnissen, da der Beratungsumfang nicht pro Beratungsergebnis, sondern pro Person erfasst wurde. Den Angaben der Ratsuchenden zufolge wurden insgesamt durchschnittlich 4,3 Beratungsgespräche geführt, die im Schnitt 5,2 Stunden in Anspruch nahmen (s. Hinweis in Fußnote 22). Hinsichtlich der Beratungsergebnisse wurde durchschnittlich der größte Beratungsumfang für die Ergebnisse Aktivitäten zur Arbeitsplatz- oder Praktikumsuche und Beginn/Fortführung einer Existenzgründung aufgebracht. Im Schnitt lag die Anzahl der Beratungsstunden für diese Ergebnisse bei 4,5 bzw. 4,4, verteilt auf jeweils 6,5 Sitzungen. Der geringste aufgeführte durchschnittliche Beratungsumfang mit 4,3 Beratungsstunden führte zu „Nichts von alledem. Die Beratung wurde ohne konkrete Schritte/Ziele abgebrochen.“ Die durchschnittliche Anzahl an Sitzungen beträgt hier 3,5.

7.2 Verweise auf weitere Beratungsangebote und Bedeutung der „Anerkennungsthematik“

Die in Abschnitt 7.1 aufgezeigten Beratungsanlässe legen bereits die Annahme nahe, dass bei einem Teil der Ratsuchenden zur Bearbeitung ihres Anliegens weitere Beratungskompetenz hinzugezogen werden sollte. Kann das Anliegen der Ratsuchenden von den BBE-Beraterinnen und -Beratern nicht mehr fachlich adäquat bearbeitet werden, sollen Ratsuchende an andere Beratungseinrichtungen weitergeleitet bzw. verwiesen werden. Der Fragebogen zur Dokumentation der BBE, der von den Beraterinnen und Beratern ausgefüllt wurde, sah für diesen Themenkomplex verschiedene Antwortkategorien vor, mit denen die etwaige Weiterleitung von BBE-Ratsuchenden erfasst werden konnte.²² Sprachlich handelte es sich hierbei um eine „Empfehlung für eine weitere Beratung“. In welchem Ausmaß diese Empfehlung von den Ratsuchenden später auch tatsächlich umgesetzt wurde, bleibt damit bei dieser Betrachtung außer Acht.

Abbildung 11: Empfehlung für eine Beratung zu weiteren Förderinstrumenten



n = 723 (mehrere Antworten möglich)
Quelle: Beratungsprotokolle

Etwa einem Viertel der BBE-Ratsuchenden (24 %) wurde nahegelegt, sich zum Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen beraten zu lassen und 12 % zur Bildungsprämie des Bundes (vgl. Abbildung 11). 8 % der Ratsuchenden wurde empfohlen, sich bei einer Arbeitsagentur oder einem Jobcenter zu den Möglichkeiten einer Weiterbildung mittels des Bildungsgutscheins beraten zu lassen. Andere Empfehlungen spielten anteilmäßig eine eher untergeordnete Rolle. So gab es für

²² Der Fragebogen zur Dokumentation der BBE sah vor, dass die entsprechenden Kategorien angekreuzt werden konnten. Eine Differenzierung, ob eine Antwortkategorie nicht zutraf oder aber in der Dokumentation nicht bearbeitet wurde, war nicht möglich. Die Berechnung der Anteilswerte basiert insofern immer auf der Gesamtzahl der Fragebogenfälle (n = 723) und unterschätzt mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit die Ergebnisse.

3 % der Ratsuchenden Hinweise auf das Meister-BAföG und für 1 % Empfehlungen für das Programm WeGebAU der Arbeitsagentur (Abkürzung für „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“).²³ Die Kategorie „Sonstiges“ wurde bei 2 % der Beratungsfälle angegeben. In den weiteren Ausführungen zu dieser offenen Kategorie fanden sich insbesondere Empfehlungen für die Beratungsangebote der Jobcenter sowie auch einzelne Empfehlungen zum Gründungs-Coaching.

Ferner lässt sich den zugrunde liegenden Beratungsprotokollen entnehmen (hier ohne grafische Darstellung), dass etwas weniger als ein Zehntel der Ratsuchenden (9 %) eine Empfehlung zum Aufsuchen einer spezialisierten Beratungsstelle im Bereich der Bildungsberatung erhielt. Als Beispiele für derartige Beratungseinrichtungen waren im Fragebogen Studienberatung, Beratungsstellen eines Berufsverbandes sowie Reha-Beratung aufgeführt. Schließlich wurde mehr als einem Zehntel der Ratsuchenden (11 %) nahegelegt, eine Beratung für Erwerbslose, wie etwa der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter oder der Erwerbslosenberatungsstellen NRW, zu nutzen.

In Abschnitt 5.2 wurde bereits die Bedeutung des Themas „Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“ beim Aufbau der BBE-Beratungsinfrastruktur angesprochen. Die vorhandenen Daten geben einen Überblick darüber, in welchem Umfang in den BBE-Beratungen Fragen der Anerkennung behandelt wurden (hier ohne grafische Darstellung). In fast einem Fünftel der Beratungsfälle (19 %) wurde eine Erstberatung zur Anerkennung durchgeführt. Im Einzelnen wurde in 16 % der Beratungsfälle eine vorläufige Zuordnung zu deutschen Referenz-

berufen vorgenommen, in 13 % der Beratungsfälle eine vorläufige Zuordnung zu reglementierten bzw. nicht reglementierten Referenzberufen sowie in 8 % der Beratungsfälle eine Angabe zur Einleitung oder zum Abschluss eines Anerkennungsverfahrens gemacht.²⁴

In den Beratungsfällen, in denen eine Zuordnung zu deutschen Referenzberufen vorgenommen worden ist, haben die IHK-Berufe mit einem Anteil von mehr als einem Drittel (35 %) die größte Bedeutung. Hiernach folgen mit einem Anteil von etwas mehr als einem Fünftel (21 %) Referenzberufe im Bereich Lehramt bzw. Bildung und Erziehung. Mit deutlichem Abstand und jeweils auf etwa gleich hohem Anteilsniveau befinden sich Referenzberufe in sonstigen Bereichen (14 %) sowie im Gesundheits- und Pflegebereich (12 %).

In 94 BBE-Beratungsfällen wurde eine Zuordnung zu reglementierten bzw. nicht reglementierten Referenzberufen vorgenommen. In mehr als der Hälfte der Fälle bezog sich dies auf nicht reglementierte Berufe und in etwas mehr als einem Viertel der Fälle auf reglementierte Berufe mit Hochschulabschluss. Ein recht kleiner Anteil von etwas mehr als einem Zehntel der Fälle erhielt schließlich eine Zuordnung zu reglementierten Berufen ohne Hochschulabschluss.

Zu 56 Beratungsfällen trafen die Beraterinnen und Berater eine verwertbare Aussage zum gesetzlichen Anerkennungsverfahren. Demnach war zum Beratungszeitpunkt in 24 dieser Fälle (43 %) ein Anerkennungsverfahren eingeleitet und in 32 dieser Fälle (57 %) ein Anerkennungsverfahren bereits abgeschlossen.

²³ Seit 2006 stehen zur Unterstützung der Qualifizierungsförderung von Beschäftigten im Rahmen eines speziellen Programms zusätzliche Mittel im Haushalt für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verfügung. Zielgruppe des Programms sind geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Gefördert werden können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Vgl. <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerderungsmoeglichkeiten/Beschaeftigtenfoerderung/index.htm>.

²⁴ Die Bearbeitung dieses Fragenkomplexes in den PDF-Beratungsprotokollen sollte von den Beraterinnen und Beratern nur dann vorgenommen werden, wenn eine Erstberatung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen im Rahmen der BBE stattgefunden hat. Um die Frage nach der Durchführung einer Erstberatung zur Anerkennung bearbeiten zu können, wurde – der Anleitung im Beratungsprotokoll folgend – davon ausgegangen, dass eine Erstberatung dann stattgefunden hat, wenn von den Beraterinnen und Beratern inhaltlich verwertbare Angaben zur vorläufigen Zuordnung zu deutschen Referenzberufen, zur vorläufigen Zuordnung zu reglementierten bzw. nicht reglementierten Referenzberufen oder zur Einleitung bzw. zum Abschluss eines Anerkennungsverfahrens gemacht wurden. Eine explizite Frage nach der Durchführung einer Erstberatung zur Anerkennung beinhaltete das Protokollformular nicht. In der zweiten Version des PDF-Formulars wurde dagegen explizit die Frage nach der Durchführung einer Erstberatung zur Anerkennung gestellt, die mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden konnte. Die letzte Datenlieferung des früheren MAIS an die wissenschaftliche Begleitung von Juni 2014 beinhaltete jedoch lediglich 26 Beratungsprotokolle dieser überarbeiteten PDF-Version, sodass sie aufgrund der geringen Fallzahl für die weitere Auswertung nicht berücksichtigt wurden. Anzumerken ist, dass in diesen 26 Fragebögen der Anteil der Erstberatungen rund 8 % (2 von 26 Fällen) beträgt.

8. Qualität der BBE und Qualitätsmanagement

Das Thema der „Qualität von Beratung“ hat in jüngster Vergangenheit allgemein eine starke Aufmerksamkeit erfahren.²⁵ Herausragend für das fachliche Interesse ist in diesem Zusammenhang insbesondere das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte „Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ (nfb)²⁶, das sich stark für die Entwicklung von Qualitätsstandards engagiert hat.²⁷ Gleichzeitig hat die große öffentliche Aufmerksamkeit der nfb-Aktivitäten dazu geführt, dass andere Qualitätskonzeptionen für Beratungsleistungen in den Hintergrund getreten sind. Zu erwähnen ist hierzu insbesondere das sogenannte Berliner Modell (vgl. Schröder und Schlögl 2014).

Die wissenschaftliche Begleitung zum BBE-Programm konnte sich bei ihrer Arbeit nicht auf ein bereits elaboriertes Qualitätskonzept für die BBE beziehen. Vielmehr war es ihre Aufgabe, die Entwicklung eines solchen aus der fachlichen Perspektive von Monitoring und Evaluation beratend zu unterstützen. Die Themen Qualität der BBE und Qualitätsmanagement hatten dabei unterschiedliche theoretisch-konzeptionelle wie auch empirische Bezüge, sodass die Qualität der BBE in einer Multiakteursperspektive untersucht wurde. Zunächst geht es darum, die Ergebnisse zur Qualität von durchgeführten BBE-Beratungen aus der Perspektive der Ratsuchenden darzustellen. Daraufhin wird untersucht, welche Maßnahmen bzw. Instrumente der Qualitätssicherung die Beratungsstellen als Institution eigenverantwortlich zum Untersuchungszeitpunkt angewendet haben, das heißt ohne externe Vorgabe der Landesregierung NRW, und wie diese Maßnahmen letztlich durch die Beraterinnen und Berater bewertet wurden. Anschließend wird die Qualitätssicherung aus Sicht der Programmverantwortlichen in den Blick genommen.

Die Qualität der in Anspruch genommenen BBE-Beratungen wurde im Rahmen der Ratsuchendenbefragung der G.I.B. über verschiedene Fragen geprüft. In Bezug auf die verschiedenen Rahmenbedingungen (hier ohne grafische Darstellung) äußerte sich die deutlich überwiegende Mehrheit der Ratsuchenden insgesamt positiv („trifft zu“ oder „trifft eher zu“). Dies gilt im Besonderen für die ihnen von der Beratungsstelle angebotenen Beratungszeiten (90 %), für die örtliche Erreichbarkeit der Beratungsstelle (94 %) sowie für das Auffinden des Raums, in dem die BBE in der jeweiligen Institution stattgefunden hat (93 %), wobei für diese Aussage der Anteil der Ratsuchenden, der lediglich „trifft eher zu“ angab, mit 18 % sichtbar größer war als bei den beiden zuerst genannten Aussagen.

Noch immer auf einem hohen Anteilsniveau, jedoch mit einem merklichen Abstand zu den zuvor genannten Kategorien, folgt mit einem Wert von 81 % die Zustimmung zur Aussage „Die räumliche Umgebung ermöglichte eine angenehme Beratungsatmosphäre“, wenn die beiden Kategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“ zusammen betrachtet werden. Allerdings gaben lediglich 59 % der Ratsuchenden ihre uneingeschränkte Zustimmung („trifft zu“). Hervorzuheben ist hier ferner der mit 13 % recht große Anteil an Antworten zur Kategorie „teils-teils“. Eine eindeutig negative Zustimmung („trifft nicht oder eher nicht zu“) gaben 6 % der Ratsuchenden. In Bezug auf den Anteil der indifferenten Antworten könnte als Erklärung herangezogen werden, dass die Beratungsatmosphäre für die Ratsuchenden in verschiedenen Sitzungen unterschiedlich wahrgenommen wurde. Aus Rückmeldungen von einzelnen Beraterinnen und Beratern ist bekannt, dass diese nicht immer denselben Raum beim Beratungsträger zur Verfügung hatten, sodass eine indifferente Bewertung der Beratungsatmosphäre auch aus unterschiedlichen räumlichen Situationen resultieren könnte.

Grundsätzlich sollten Beratungen nicht durch Telefonate gestört werden, die nichts mit dem Beratungsgespräch zu tun haben. Der vorformulierten Aussage im Fragebogen „Telefonate während der Beratung störten mich“ stimmten 84 % der Ratsuchenden nicht zu oder eher nicht zu. Für rund ein Zehntel der Ratsuchenden (9 %) konnten diese notwendigen Rahmenbedingungen aber offensichtlich nicht geschaffen werden.

²⁵ Vgl. hierzu zum Beispiel die Ausführungen von Schober (2013).

²⁶ Das Nationale Forum für Beratung ist gemäß seiner Selbstdarstellung ein unabhängiges Netzwerk, in dem alle mit Beratung befassten Institutionen, Verbände, Forschungseinrichtungen und Ausbildungsstätten für Beratungsfachkräfte, organisatorisch und politisch verantwortliche staatliche und nicht staatliche Einrichtungen und Agenturen, die sich mit Beratung befassen, solche anbieten oder finanzieren, sowie die Vertreterinnen und Vertreter der Beratenden und Beratenen mitarbeiten können. Das Forum versteht sich als eine Plattform aller Akteure in diesem Handlungsfeld für einen Institutionen übergreifenden Wissens- und Erfahrungsaustausch, für die Erörterung gemeinsamer Belange und Vorhaben und für die Verfolgung gemeinsamer Ziele (vgl. Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. [o. J.]: Leitdokument – Mission Statement. Berlin. Internet: www.forum-beratung.de).

²⁷ Vgl. zum Beispiel: Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (Hrsg.) (2014): Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin.

Neben diesen Zustimmungswerten wurden die Ratsuchenden mittels einer weiteren Frage explizit darauf angesprochen, ob während der Beratung außer ihnen selbst und der Beraterin bzw. dem Berater noch jemand anderes im Beratungsraum anwesend war. Diese Frage wurde auf Grundlage der Annahme formuliert, dass eine intensive persönliche Beratung, wie es eine Beratung zur beruflichen Entwicklung darstellt, nur angemessen in einer geschützten Atmosphäre durchgeführt werden kann. 7 % der Ratsuchenden gaben an, dass zeitweise außer ihnen selbst und der Beraterin bzw. dem Berater noch jemand anwesend war, und ein einzelner Ratsuchender äußerte, dass dies die ganze Zeit über der Fall gewesen sei.

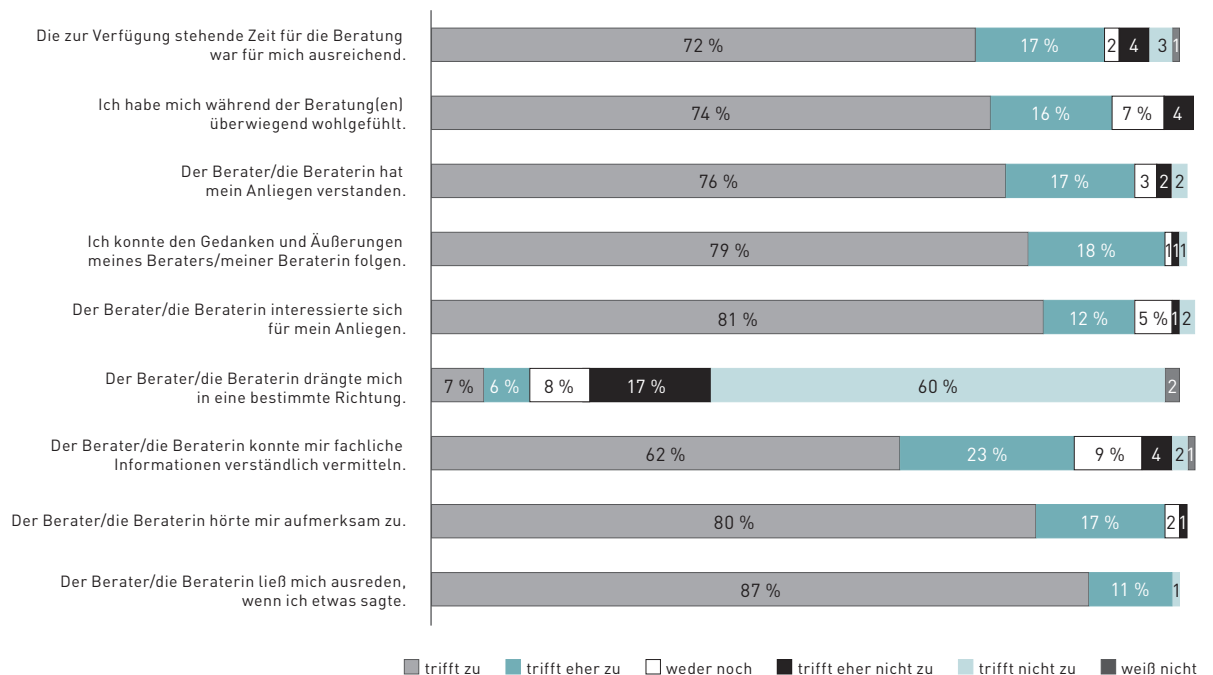
Ein weiterer Block im Fragebogen der G.I.B. widmete sich verschiedenen Zustimmungswerten zur konkreten Durchführung der BBE. Die Summen der Anteilswerte der Zustimmungen für die beiden Kategorien „trifft zu“ und „trifft eher zu“ weisen eine Spannweite von 85 bis 98 % auf – wobei bei dieser Feststellung das einzige negativ formulierte Item („Der Berater/die Beraterin drängte mich in eine bestimmte Richtung“) nicht berücksichtigt ist (vgl. Abbildung 12). Bei der Betrachtung der einzelnen Ergebnisse für die

Zustimmungsfragen sollte also berücksichtigt werden, dass diese durchweg auf hohem positiven Niveau liegen. Von großer Bedeutung dürfte vor allem sein, dass sich die weit überwiegende Mehrheit der Ratsuchenden (90 %) in den BBE-Sitzungen wohlfühlte, sich von der Beraterin bzw. dem Berater verstanden fühlte (93 %) und dass sich die Beraterin bzw. der Berater für das Anliegen der Ratsuchenden interessierte (93 %).

Die höchsten Zustimmungswerte wurden mit Anteilen von 97 % und 98 % für die beiden Aussagen getroffen, die sich auf die Art der Gesprächsführung bezogen, das heißt auf das aufmerksame Zuhören sowie auf das Ausredenlassen. Mit 97 % befinden sich die Zustimmungswerte zur Aussage, dass der Ratsuchende den Gedanken und Äußerungen der Beraterin bzw. des Beraters folgen konnte, auf nahezu identischem Niveau.

Das BBE-Konzept sieht für einen Beratungsprozess pro Person maximal neun Stunden vor, die auf bis zu neun Sitzungen verteilt werden können. Dieser Rahmen ist, den Angaben der Ratsuchenden zufolge, offensichtlich in den meisten Fällen ausreichend gewesen. Allerdings existiert ein kleinerer Teil

Abbildung 12: Ratsuchende nach der Durchführung der Beratung



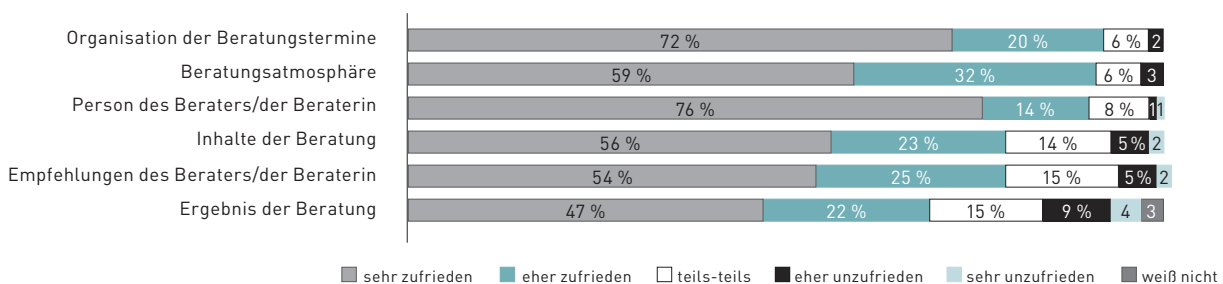
n = 250 – 255; auf ganze Zahlen gerundete Ergebnisse, Summe kann von 100 % abweichen
Quelle: G.I.B.-Ratsuchendenbefragung 2014

von 7 % der Ratsuchenden, der die Aussage „Die zur Verfügung stehende Zeit für die Beratung war für mich ausreichend“ nicht teilte. Inwieweit hiermit die gesamte maximale Beratungszeit oder aber der in einzelnen Beratungssitzungen limitierte zeitliche Umfang gemeint war, kann mit den zur Verfügung stehenden Daten jedoch nicht beantwortet werden.

Einen relativ geringen Zustimmungswert für die Angabe „trifft zu“ erhielt mit 62 % die Aussage „Der Berater/die Beraterin konnte mir fachliche Informationen verständlich vermitteln“, sodass hier eine Diskrepanz zwischen den zuvor beschriebenen Bewertungen zur Gestaltung der Beratungssituation festgestellt werden kann. Ferner ist hervorzuheben, dass (nur) 77 % der Ratsuchenden der Aussage nicht bzw. eher nicht zustimmten, dass die Beraterin bzw. der Berater sie in eine bestimmte Richtung drängte. Ein nennenswerter Anteil der Beratungen hatte demnach eine offensive bzw. möglicherweise auch direktive Ausrichtung oder wurde als solche so wahrgenommen – was offensichtlich von den Ratsuchenden nicht goutiert wurde.

mengenommen 69 % bis 92 %. Die Zufriedenheit mit der Organisation der Beratungstermine, mit der Beratungsatmosphäre sowie mit der Person des Beraters bzw. der Beraterin liegen etwa gleichauf mit Anteilswerten von 90 % bis 92 %. Dass für die Organisation der Beratungstermine eine derart hohe Zufriedenheit zum Ausdruck gebracht wird, dürfte zunächst überraschen, da zum Zeitpunkt der Untersuchung in der Praxis vereinzelt davon zu hören war, dass Beratungsstellen die hohe Nachfrage nach BBE nicht zeitnah decken könnten. In Abschnitt 5 wurde bereits herausgestellt, dass die Wartezeiten der Ratsuchenden auf den ersten Beratungstermin durchschnittlich 2,5 Wochen²⁹ betragen haben, was für die meisten Bürgerinnen und Bürger durchaus im üblichen Bereich liegen mag, wenn dies etwa mit Wartezeiten, beispielsweise für Facharzttermine, verglichen wird.³⁰ Offensichtlich ist es den Beratungsstellen in den meisten Fällen gelungen, mit der bestehenden Nachfrage so umzugehen, dass dies von der Mehrheit der Ratsuchenden nicht als ein großes Problem wahrgenommen wurde. Hiermit zusammenhängen könnten bei-

Abbildung 13: Ratsuchende nach ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Beratung



n = 245 – 248; auf ganze Zahlen gerundete Ergebnisse, Summe kann von 100 % abweichen
Quelle: G.I.B.-Ratsuchendenbefragung 2014

Nachfolgend werden weitere Ergebnisse zur Bewertung der Beratung durch die Ratsuchenden präsentiert, die mittels eines Fragensets erhoben wurden, das aus dem Feedbackbogen zu den „Dresdner Bildungsbahnen“ abgeleitet wurde (vgl. Merle und Kehler 2011, S. 57).²⁸

Bei dem Fragenset konnten die Ratsuchenden sechs unterschiedliche Elemente hinsichtlich ihrer Zufriedenheit auf einer fünfstufigen Skala von „sehr zufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ oder mit „weiß nicht“ beurteilen. Die Ergebnisse geben zum Ausdruck, dass für alle abgefragten Bereiche deutlich überwiegend positive Bewertungen abgegeben wurden (vgl. Abbildung 13). Die jeweiligen Anteile der Kategorien „sehr“ oder „eher zufrieden“ betragen zusam-

²⁸ Die Verwendung dieser und weiterer Fragen erfolgte mit Genehmigung durch die für den Fragebogen verantwortliche k.o.s GmbH in Berlin. Die Anwendung dieses Fragensets hatte sowohl die Funktion, die Bewertung von BBE mit der Bewertung anderer Beratungsangebote (eingeschränkt) vergleichbar zu machen, als auch Anhaltspunkte für eine etwaige Etablierung eines Feedback-Systems im Rahmen des BBE-Angebots zu erhalten. Eingeschränkt ist der Vergleich deshalb, weil es sich bei den „Dresdner Bildungsbahnen“ zum einen um ein etwas andersartiges Beratungsangebot handelt und zum anderen, weil der Befragungszeitpunkt ein anderer war als bei der G.I.B.-Ratsuchendenbefragung. Denn während der Feedback-Fragebogen bei den „Dresdner Bildungsbahnen“ unmittelbar nach der Beratung eingesetzt wird, wurden die BBE-Ratsuchenden erst zu einem späteren Zeitpunkt befragt.

²⁹ Hier bezogen auf den 5 % getrimmten Mittelwert, das heißt ohne Berücksichtigung der Extremwerte.

³⁰ So hatte die Presse das Thema „Wartezeiten für Arzttermine“ seinerzeit in den Blick genommen. Vgl. etwa: <http://www.welt.de/wirtschaft/article121260146/So-lange-warten-Kassenpatienten-auf-den-Arzttermin.html> (Stand: 12. Oktober 2015).

spielsweise auch die gute (telefonische) Erreichbarkeit der Beratungsstellen und eine verbindliche Terminplanung.

Für die Ergebnisse zur Beratungsatmosphäre in den Beratungsstellen, mit der rund 90 % der Ratsuchenden „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“ gewesen sind, könnte es sich ähnlich verhalten. Auch in diesem Kontext hatte es Meldungen aus dem Beratungsumfeld gegeben, die darauf hinwiesen, dass zumindest die räumliche Situation in einzelnen Beratungsstellen nicht immer optimal geregelt war, etwa weil es sich bei den Beratungsräumen um Durchgangszimmer gehandelt hat oder auch weil die Organisation der Räumlichkeiten für die Beraterinnen und Berater in einzelnen Institutionen einen gewissen Aufwand erforderte und nicht selbstverständlich erschien. Folgt man den Ergebnissen der G.I.B.-Ratsuchendenbefragung, dann bestätigt sich dieses Bild für die überwiegende Mehrheit der Ratsuchenden jedoch nicht.

Mit der Person des Beraters bzw. der Beraterin waren ebenfalls 90 % der Ratsuchenden „sehr zufrieden“ oder „eher zufrieden“, was eine wichtige Grundlage für ein effektives Beratungssetting darstellen dürfte. Dieses herausragende Ergebnis dürfte auch mit den Erkenntnissen aus der G.I.B.-Berater/-innenbefragung korrespondieren, die zeigen, dass sich offensichtlich viele Beraterinnen und Berater mit ihrer Tätigkeit im Rahmen des BBE-Angebots in hohem Maße identifizieren (vgl. Abschnitt 5.1.1). Jeweils 79 % der Ratsuchenden waren mit den Inhalten der BBE bzw. mit den Empfehlungen der Beraterin bzw. des Beraters „sehr“ oder „eher zufrieden“ und für 69 % der Ratsuchenden traf dies für das Ergebnis der Beratung zu. Herauszustellen ist, dass die Bewertung der Beratungsergebnisse gegenüber den übrigen sechs Items am schwächsten ausfällt. 13 % der Ratsuchenden waren mit dem Ergebnis der Beratung „eher unzufrieden“ oder sogar „sehr unzufrieden“. Die Bewertung der Beratungsergebnisse sollte dabei gleichwohl mit einer gewissen Vorsicht interpretiert werden, da sie sowohl Ausdruck einer enttäuschten und möglicherweise unrealistischen Erwartung von Ratsuchenden sein kann als auch die Unzufriedenheit der Ratsuchenden mit dem Prozess der Ergebniserarbeitung widerspiegeln könnte.

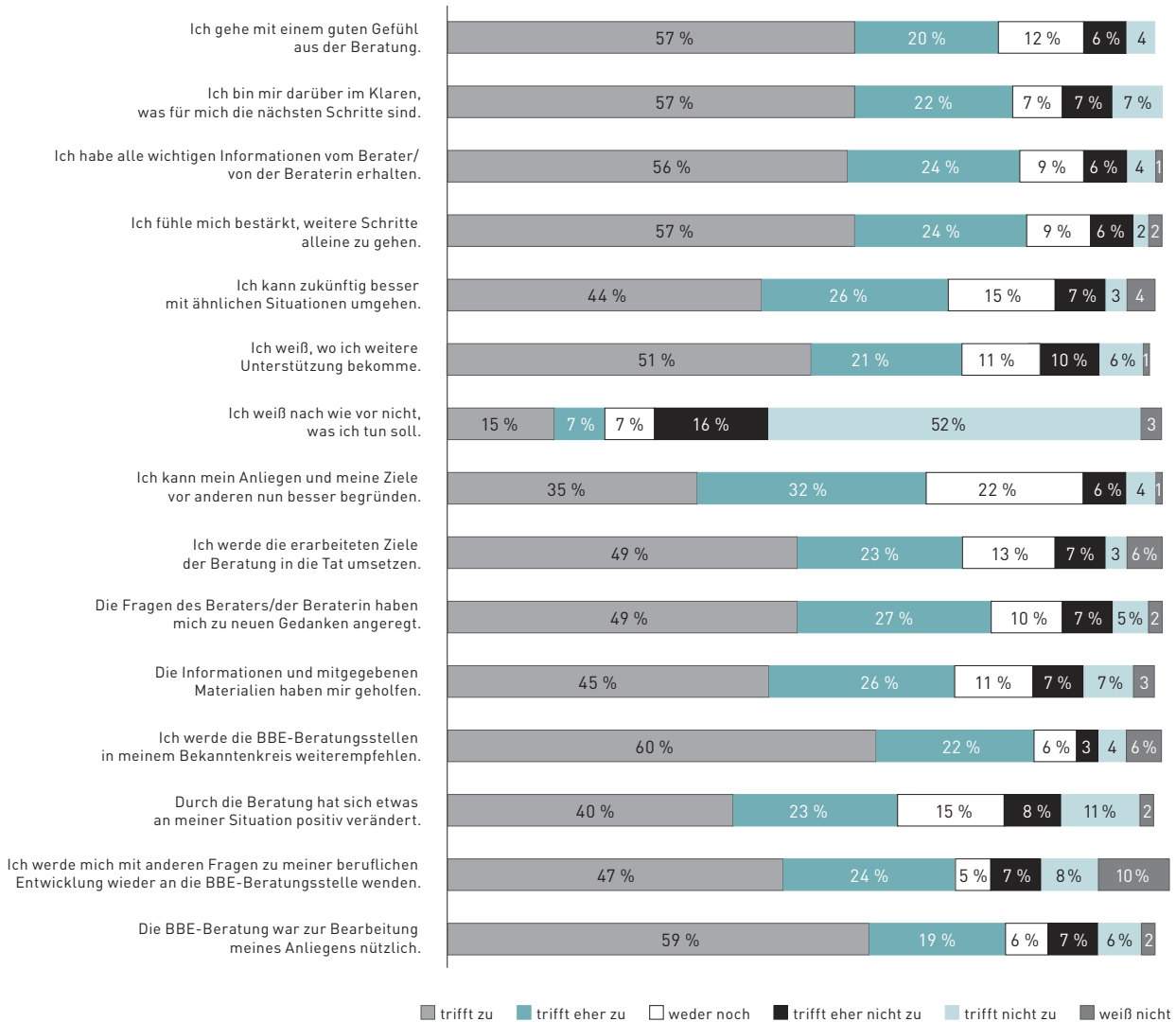
Im Rahmen der G.I.B.-Ratsuchendenbefragung wurde die Zufriedenheit der Ratsuchenden mit den Ergebnissen der Beratung weiter untersucht (vgl. Abbildung 14).³¹ Anzumerken ist, dass allein die Aussage „Ich weiß nach wie vor nicht, was ich tun soll“ in diesem Set negativ formuliert ist, sodass sie als Kontrollfrage für die Plausibilität der Angaben herangezogen werden kann. Hierzu gab immerhin mehr als ein Fünftel der Ratsuchenden (22 %) an, dass diese Aussage zutreffe oder eher zutreffe.

Die Anteilswerte bei den übrigen Aussagen deuten zunächst darauf hin, dass die Angaben der Ratsuchenden plausibel sind. So reichen bei den positiv formulierten Aussagen die Angaben für die Zustimmung „trifft zu“ oder „trifft eher zu“ von 63 % bei der Aussage „Durch die Beratung hat sich etwas an meiner Situation positiv verändert“ bis zu 82 % bei der Aussage „Ich werde die BBE-Beratungsstellen in meinem Bekanntenkreis weiterempfehlen“. Diese unterschiedlichen Zustimmungsniveaus stellen dabei keinen Widerspruch dar, da sich beratungsinduzierte Veränderungen der beruflichen Situation häufig eher mittel- bis langfristig ergeben. Da bei der G.I.B.-Befragung der BBE-Ratsuchenden die Aussage „Durch die Beratung hat sich etwas an meiner Situation positiv verändert“ im Fragebogen jedoch nicht weiter spezifiziert wurde, könnte sich die Zustimmung zu einer solchen Aussage zum Beispiel sowohl auf eine verbesserte emotionale Verfassung (etwa aufgrund erwarteter positiver Veränderungen) als auch auf eine tatsächlich veränderte berufliche Situation bezogen haben.

Der Anteil der Ratsuchenden, der sich zu den im Fragebogen vorgegebenen Aussagen indifferent geäußert hat („weder noch“), ist mit Anteilswerten von 5 % bis 22 % zum Teil recht groß. Den größten Anteilswert für eine solche indifferente Zustimmung erhielt die Aussage „Ich kann mein Anliegen und meine Ziele vor anderen nun besser begründen“. Und schließlich muss auch hervorgehoben werden, dass sich ein Zehntel der Ratsuchenden unschlüssig war („weiß nicht“), ob sie sich mit anderen Fragen ihrer beruflichen Entwicklung wieder an eine BBE-Beratungsstelle wenden werden.

³¹ Auch die hier angewendeten Fragen kamen (in teils leicht abweichender Form) bei der Untersuchung der „Dresdner Bildungsbahnen“ zum Einsatz, jedoch nicht im Rahmen der Erfassung eines Feedbacks unmittelbar nach der Beratung, sondern bei der Evaluation des Beratungsangebots (vgl. Merle und Kehler 2011).

Abbildung 14: Ratsuchende nach Aussagen zum Ergebnis der Beratung



n = 242 – 250; auf ganze Zahlen gerundete Ergebnisse, Summe kann von 100 % abweichen
Quelle: G.I.B.-Ratsuchendenbefragung 2014

8.1 Eigenverantwortliche Maßnahmen und Instrumente der Qualitätssicherung in den Beratungsstellen

Zu Beginn dieses Kapitels wurde hervorgehoben, dass Qualität bzw. Qualitätsmanagement in Bezug auf das Förderinstrument BBE aus einer Multiakteursperspektive betrachtet wird. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass ein von den Programmverantwortlichen verantwortetes BBE-Qualitätsmanagement berücksichtigen sollte, welche Maß-

nahmen zur Sicherung der Beratungsqualität bereits bei den Beratungsträgern implementiert sind, wie diese aus Sicht der Beraterinnen und Berater bewertet werden und welche zusätzlichen Bedarfe in Bezug auf BBE darüber hinaus möglicherweise vorhanden sind.

Mehr als drei Viertel der Beraterinnen und Berater (77 %) gaben in der G.I.B.-Berater/-innenbefragung an, dass bei ihrem Beratungsträger Instrumente zur allgemeinen Qualitätssicherung eingesetzt werden. Nicht alle BBE-Beraterinnen und -Berater verfügten jedoch über die notwendige

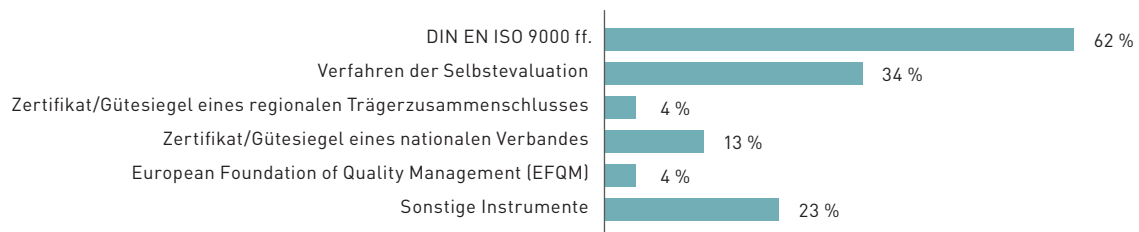
Information zur Beantwortung dieser Frage. So gab ein Zehntel der Beraterinnen und Berater an, dass es ihnen nicht bekannt sei, ob und gegebenenfalls welche Instrumente zur allgemeinen Qualitätssicherung eingesetzt werden. Hierbei besteht ein theoretisch naheliegender, aber auch statistisch signifikanter Zusammenhang zur Art der Vertragsbasis, auf deren Grundlage Beraterinnen und Berater BBE ausüben. So konnten nur zwei von 48 Beraterinnen und Beratern (4 %), die bei ihrem Beratungsträger unbefristet angestellt waren, die Frage nicht beantworten, während dies für drei von neun auf Honorarbasis tätige Beraterinnen und Berater der Fall war. Trotz der eindeutigen Tendenz sollten diese Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahl unter Vorbehalt betrachtet werden.

Mögliche Instrumente der allgemeinen Qualitätssicherung, die für die Umsetzung von BBE relevant sein könnten, wurden für die G.I.B.-Berater/-innenbefragung 2014 der Untersuchung von Meike Weiland (2011) entnommen, die der Frage nachgegangen ist, wie verbreitet Qualitätsma-

nahmen (34 %) genannt wurden. Eine gewisse Relevanz hatten schließlich mit einem Anteil von 13 % Zertifikate bzw. Gütesiegel eines nationalen Verbandes. Hervorzuheben sind ferner die „Sonstigen Instrumente“, die von fast einem Viertel der Beraterinnen und Berater angegeben wurden. Zahlenmäßig größere Bedeutung hatten hierbei Zertifizierungen nach AZAV (neues Verfahren) bzw. AZVV (altes Verfahren), das heißt der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung der Arbeitsförderung, sowie einige Angaben zur Lernorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW).

Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung ist es von Interesse, wie die Beraterinnen und Berater den praktischen Nutzen der bei ihrem Beratungsträger implementierten Instrumente zur Qualitätssicherung für die Umsetzung von BBE einschätzen. Da die Fallzahlen der Antworten recht gering sind, werden in Abbildung 16 lediglich die absoluten Zahlen dargestellt. Die Ergebnisse sind in weiten Teilen nur bedingt zu interpretieren, da ein großer

Abbildung 15: Instrumente der Qualitätssicherung beim Beratungsträger



n = 71 (mehrere Antworten möglich)
Quelle: G.I.B.-Berater/-innenbefragung 2014

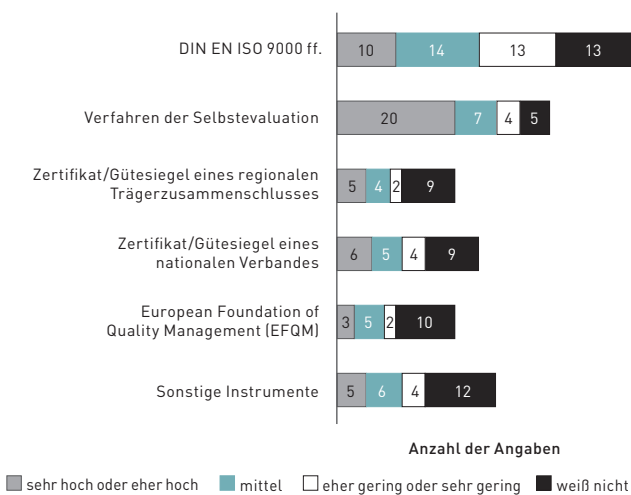
nagement und formale Anerkennungen bei Weiterbildungsanbietern sind. Die Beraterinnen und Berater hatten zudem die Möglichkeit, weitere Instrumente zur Qualitätssicherung offen zu benennen. Die Frage wurde außerdem so gestellt, dass die Beraterinnen und Berater mehrere Angaben machen konnten, da auch unterschiedliche Instrumente zur Qualitätssicherung parallel eingesetzt werden können.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff. mit einem Anteil von 62 % die häufigste Variante der allgemeinen Qualitätssicherung bei den Beratungsträgern darstellt (vgl. Abbildung 15).³² Mit großem Abstand folgen Verfahren der Selbstevaluation, die von etwas mehr als einem Drittel der Beraterinnen und Be-

ratgeberinnen und Berater von der Antwortkategorie „weiß nicht“ Gebrauch gemacht hat. Eine auffallende Ausnahme stellen jedoch die Antworten zu den Verfahren der Selbstevaluation dar: Mehr als die Hälfte der Beraterinnen und Berater gab zum Ausdruck, dass

³² Die international anerkannte Normenreihe DIN EN ISO 9000 ff. stammt nach Kirsten Aust und Bernhard Schmidt-Hertha (2012, S. 49) originär aus der Industrie und wurde später an die Bedürfnisse des Bereichs der beruflichen Bildung angepasst. Dieser prozessorientierte Ansatz besteht aus fünf zentralen Elementen, die in den Kapiteln der DIN EN ISO 9001 – der eigentlichen Zertifizierungsnorm – spezifiziert werden. Diese umfasst ein Qualitätsmanagementsystem, Verantwortung der Leitung, Management von Ressourcen, Produktrealisierung sowie Messung, Analyse und Verbesserung. Diese Elemente machen in ihrem Zusammenwirken den für die Norm charakteristischen „Regelkreis des prozessorientierten Qualitätsmanagements“ aus.

Abbildung 16: Instrumente der Qualitätssicherung beim Beratungsträger nach ihrem praktischen Nutzen für die Umsetzung von BBE



n = 20 – 50

Quelle: G.I.B.-Berater/-innenbefragung 2014

der praktische Nutzen dieser Verfahren für die Umsetzung von BBE „sehr hoch oder eher hoch“ sei. Ebenfalls ist für diese Kategorie der Anteil derer, die dies nicht einschätzen konnten („weiß nicht“), deutlich geringer als bei den übrigen Instrumenten zur Qualitätssicherung. Des Weiteren ist festzustellen, dass die bei den Beratungsträgern weit verbreiteten Verfahren nach DIN EN ISO 9000 ff. aus Sicht der Beraterinnen und Berater häufig keinen praktischen Nutzen für die Umsetzung von BBE erbringen. Nur 10 von 50 Beraterinnen und Beratern bescheinigten diesem Verfahren einen „sehr hohen oder eher hohen“ praktischen Nutzen für BBE.

In einem weiteren Schritt wurden die Beraterinnen und Berater danach gefragt, ob in ihren Beratungseinrichtungen – gegebenenfalls neben den oben beschriebenen allgemeinen Instrumenten zur Qualitätssicherung – weitere bzw. spezifische Maßnahmen zur Sicherung der BBE-Beratungsqualität durchgeführt werden. Die Hälfte der Beraterinnen und Berater (hier ohne grafische Darstellung) bejahte diese Frage und ein relevanter Anteil der Befragten (13 %) äußerte, dass ihnen dies nicht bekannt sei.

Beraterinnen und Berater, die diese Frage positiv beantwortet haben, wurden im Rahmen der Befragung dazu aufgefordert, die Art dieser spezifischen Maßnahmen zur Sicherung der BBE-Beratungsqualität zu beschreiben. Von

den verwertbaren 59 Antworten bezogen sich mehr als zwei Fünftel (41 %) auf das Instrument der kollegialen Beratung, wobei aus den Antworten nicht zu entnehmen war, ob es sich hierbei um das BBE-spezifische Angebot der G.I.B. handelte oder sonstige Unterstützungsangebote. Weitere 13 Antworten (22 %) gaben zum Ausdruck, dass zur Sicherstellung der BBE-Beratungsqualität Weiterbildung betrieben wird. Deutlich weniger Nennungen zielten auf weitere Instrumente, so jeweils fünf Antworten auf Supervision sowie auf die Befragung von Ratsuchenden. Nur einzelne Angaben bezogen sich auf Evaluation oder auch auf die Nutzung von Fachliteratur.

8.2 Maßnahmen zur Sicherung der Beratungsqualität durch die Programmverantwortlichen

Grundsätzlich kommt das Qualitätsverständnis der Programmverantwortlichen im Eckpunktepapier „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ des früheren MAIS NRW zum Ausdruck, womit dieses Dokument zugleich den normativen Bezugspunkt für die Beurteilung der BBE-Umsetzung bildet. Dieses Eckpunktepapier wurde bereits in Kapitel 2 zur Beschreibung des Förderangebots herangezogen. In ihm werden unter anderem die Ziele des Förderangebots, die Adressaten, Rahmenbedingungen, der Charakter und die Inhalte der Beratung, die Anforderungen an die Beraterinnen und Berater sowie das Thema „Qualitätssicherung“ herausgearbeitet. Die Qualitätssicherung zur BBE umfasst dabei

- erstens die Sicherstellung der geeigneten Rahmenbedingungen zur Durchführung der BBE,
- zweitens die Sicherstellung der Qualifikation der Beraterinnen und Berater sowie
- drittens die Entwicklung und die spätere Umsetzung eines spezifischen Qualitätskonzeptes für die Umsetzung von BBE.

Zur Sicherstellung der geeigneten Rahmenbedingungen bzw. Voraussetzungen zählt die Zulassung nur solcher Beratungsinstitutionen, die auch an der Umsetzung des Förderinstruments Bildungsscheck beteiligt sind. Die Anforderungen an die Qualifikationen der Beraterinnen und Berater und das damit zusammenhängende Akkreditierungsverfahren wurden bereits in Kapitel 2 beschrieben,

sollen aber an dieser Stelle noch einmal aufgegriffen werden. Sie umfassen erstens eine Berufsausbildung und/oder einen Studienabschluss in einem themenfeldbezogenen Fachgebiet, zweitens eine Beratungsausbildung oder eine berufsbegleitende Qualifizierung zum Erwerb von Beratungskompetenz, drittens eine zweijährige Beratungserfahrung in der Bildungs-, Berufs- oder Beschäftigungsberatung (zusätzlich zur Förderinstrument-Beratung, wie etwa der Bildungscheck-Beratung) sowie viertens Kenntnisse zur Durchführung eines Kompetenzbilanzierungsverfahrens. Zudem ist die Teilnahme an einer dreitägigen Einführungsveranstaltung für alle Beraterinnen und Berater verpflichtend und die Teilnahme an einem eintägigen jährlichen Treffen zum Erfahrungsaustausch mit Fortbildungscharakter erwünscht. Die Beteiligung an einer zweitägigen Fortbildung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen ist wiederum verpflichtend, um die Erstberatung zu diesem Thema gewährleisten zu können. Und schließlich wurde den Beraterinnen und Beratern die freiwillige Teilnahme an dem von der G.I.B. organisierten Format „Kollegiale Beratung“ ermöglicht.

Tabelle 8: Durchführung von Gruppenveranstaltungen „Kollegiale Beratung“ nach Region

Region	Anzahl der Gruppen nach Durchführungsjahr		
	2014	2015	Gesamt
Hellweg-Hochsauerland	0	0	0
Mittleres Ruhrgebiet	1	0	1
Westfälisches Ruhrgebiet	1	2	3
Märkische Region	1	1	2
Siegen-Wittgenstein/Olpe	0	0	0
Ostwestfalen-Lippe	2	2	4
Bergisches Städtedreieck	0	0	0
Mittlerer Niederrhein	0	1	1
Düsseldorf - Kreis Mettmann	0	0	0
MEO	1	1	2
Niederrhein	1	1	2
Region Aachen	1	1	2
Bonn/Rhein-Sieg	0	0	0
Region Köln	3	3	6
Emscher-Lippe-Region	0	0	0
Münsterland	1	1	2
Gesamt	12	13	25

Quelle: G.I.B., fachliche Begleitung, Stand: 17. Dezember 2015

In den Jahren 2014 und 2015 wurden insgesamt 25 Gruppenveranstaltungen „Kollegiale Beratung“ in 10 der 16 Arbeitsmarktregionen des Landes durchgeführt, die jeweils von einem von der G.I.B. beauftragten Coach begleitet wurden. 2014 haben 55 und 2015 75 Beraterinnen und Berater dieses freiwillige Angebot wahrgenommen. Die drei beauftragten Coaches haben ihre Erfahrungen aus den Gruppensitzungen der fachlichen Begleitung der G.I.B. in anonymisierter Form übermittelt. Zudem fanden im September 2014 sowie im November 2015 Austauschtreffen der fachlichen Begleitung der G.I.B. mit den Coaches zu den Themen der kollegialen Beratung statt. Die folgende, nicht hierarchische Auflistung vermittelt einen Einblick in jene Themen mit vorrangiger Bedeutung:

- Fehlende Wertschätzung von BBE bei den Beratungsträgern
- Zusammenhang von festgelegten Beratungskontingenten bei den Beratungsträgern und den Wartezeiten für die Ratsuchenden
- Enge Termintaktung bei den Beratungsträgern und daraus resultierende Schwierigkeiten für die Vor- und Nachbereitung von Beratungsterminen
- Umgang der Beraterinnen und Berater mit abweichendem Verhalten von Ratsuchenden
- Zunehmende Bedeutung von Fragestellungen zur beruflichen Selbstständigkeit (Existenzgründung)
- Probleme bei der Bereitstellung von geeigneten Räumlichkeiten für die BBE beim Beratungsträger
- Abgrenzung von BBE zur Anerkennungs-Fachberatung
- Spezifische Beratungsbedarfe von älteren Ratsuchenden

Ferner wurde die BBE-Programmumsetzung durch eine Praxisgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der G.I.B. (Fachabteilung sowie Abteilung Monitoring und Evaluation) sowie ausgewählten BBE-Beraterinnen und -Beratern begleitet. Die Praxisgruppe tagte zunächst einmal und später zweimal pro Jahr. Parallel zur Umsetzung des Förderinstruments BBE wurde vom damaligen MAIS NRW eine Unterarbeitsgruppe „Qualität“ mit dem Auftrag, ein Qualitätskonzept für die BBE zu erarbeiten, eingerichtet. Mitglieder dieser Unterarbeitsgruppe waren Vertreterinnen und Vertreter des zuständigen Fachreferats des MAIS sowie Vertreterinnen und Vertreter der G.I.B. (Abteilungen Arbeitsgestaltung und -sicherung sowie Monitoring und Evaluation). Einige der ersten Sitzungen fanden mit Unterstützung einer beauftragten Beraterin statt, die den Prozess der Konzeptentwicklung moderierte.

Bei der Entwicklung des Qualitätskonzeptes wurden bereits existierende Ansätze zur Sicherung von Beratungsqualität aus anderen Kontexten rezipiert und in ihrer Relevanz für eine Übertragung auf das BBE-Angebot überprüft. Hervorgehoben werden sollen an dieser Stelle lediglich das Qualitätskonzept des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (nfb) „Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung“ (Katsarov u. a. 2014), die insbesondere für die praktische Anwendung relevanten „Qualitätsstandards für Bildungsberatungseinrichtungen“ des Weiterbildung Hessen e. V. (vgl. Kapelke und Ulreich o. J.) sowie das „Berliner Modell“ der k.o.s GmbH (vgl. Schröder und Schlögl 2014). Die verschiedenen Ansätze unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich ihres Fokus voneinander, der beim nfb zentral auf Ebene der Beraterinnen und Berater (Kompetenzprofil) verortet ist und beim Berliner Modell auf Ebene der beratenden Organisation. Der hessische Ansatz bezieht sich auf beide Ebenen.

Das BBE-Qualitätskonzept des früheren MAIS NRW wurde in der Phase der Berichtserstellung im Internet veröffentlicht. In der Präambel des Dokuments wird ausgeführt, dass das Qualitätskonzept einerseits den Beratungsträgern sowie den Beraterinnen und Beratern einen „Orientierungsrahmen für die Einschätzung der eigenen Beratungsqualität und die Qualitätsentwicklung“ bieten soll und andererseits für die Programmverantwortlichen einen „Referenzrahmen zur Steuerung und Qualitätssicherung des Programms“ darstellt (vgl. G.I.B. 2015, S. 3). Die G.I.B. nutzt die Qualitätsstandards als Grundlage „für die Entwicklung und Durchführung von Unterstützungsangeboten zur Professionalisierung der Beratungsfachkräfte, für die Stärkung der Beratungsinfrastruktur und für die Entwicklung von Fragestellungen und Bewertungsmaßstäben für Monitoring und Evaluation“ (vgl. ebd.). Die G.I.B. ist zudem für die Weiterentwicklung der Qualitätsstandards im Diskurs mit allen Beteiligten zuständig.

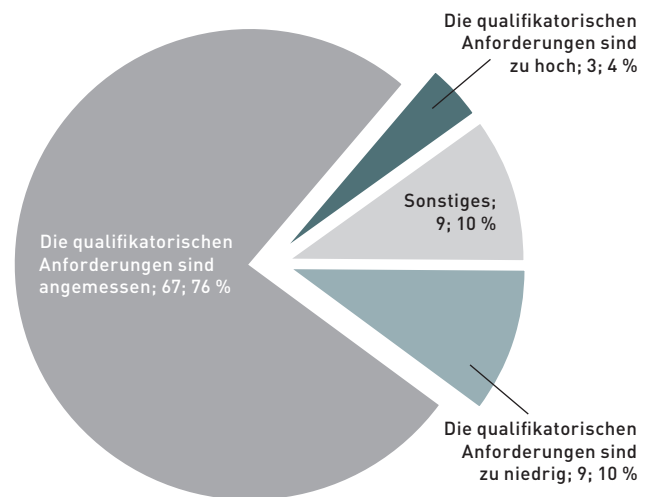
Das BBE-Qualitätskonzept nimmt inhaltlich Bezug auf folgende drei Qualitätsbereiche:

- Die Einbindung des BBE-Angebots in die Organisation des Trägers und dessen Qualitätsentwicklung,
- das Kompetenzprofil der Beraterinnen und Berater sowie
- auf den Beratungsprozess.

Zu diesen Bereichen werden im Qualitätskonzept jeweils weitere Ausführungen gemacht, die die Vorstellungen der Programmverantwortlichen zur Durchführung von BBE-Beratungen beschreiben. Im Konzept selbst werden keine weiteren Ausführungen dazu gemacht, ob die Beachtung bzw. Einhaltung der Qualitätsvorstellungen beobachtet bzw. gemessen, mit den Beratungsstellen und den Beraterinnen und Beratern reflektiert und gegebenenfalls bei Missachtung sanktioniert werden sollen.³³

Wenngleich das BBE-Qualitätskonzept zum Zeitpunkt der G.I.B.-Berater/-innenbefragung 2014 noch nicht existierte, war es eine Fragestellung für die wissenschaftliche Begleitung von BBE, wie die von den Programmverantwortlichen bis dahin definierten qualifikatorischen Anforder-

Abbildung 17: Bewertung der qualifikatorischen Anforderungen durch die Beraterinnen und Berater



n = 88
 Quelle: G.I.B.-Berater/-innenbefragung 2014

³³ Auf dem BBE-Austauschtreffen am 26. Oktober 2015 in Oberhausen betonte ein Vertreter des damaligen MAIS NRW, dass die Umsetzung bzw. Einhaltung des Qualitätskonzeptes nicht nachgehalten werde, da es sich hierbei lediglich um eine Empfehlung für die Beratungsstellen handele.

rungen von den Beraterinnen und Beratern bewertet werden. Relevant ist diese Fragestellung vor dem Hintergrund der Annahme, dass das BBE-Beratungssystem insgesamt auf Dauer nur dann auf hohem qualitativen Niveau funktionieren kann, wenn zwischen den Programmverantwortlichen einerseits und den Umsetzenden andererseits, das heißt zwischen den Beraterinnen und Beratern sowie den Trägereinrichtungen der Beratungsstellen, eine Übereinstimmung in den Vorstellungen über die notwendigen Qualifikationen besteht.

Zu dieser Frage standen Angaben von 88 Beraterinnen und Beratern zur Verfügung (vgl. Abbildung 17). Mehr als drei Viertel von ihnen (76 %) gaben an, dass sie die qualifikatorischen Anforderungen des früheren MAIS NRW als angemessen betrachteten. Ein Zehntel der Befragten hielt die Anforderungen dagegen für zu niedrig und ein kleiner Teil der Beraterinnen und Berater (n = 3) stufte die Anforderungen als zu hoch für die Umsetzung von BBE ein. Darüber hinaus gab es eine Reihe von Beraterinnen und Beratern mit einem Anteil von 10 %, die die Kategorie „Sonstiges“ wählte.

Schließlich wurden die Beraterinnen und Berater danach gefragt, ob sie einen persönlichen Bedarf an ergänzenden Angeboten zur Unterstützung ihrer BBE-Tätigkeit haben. Mehr als ein Drittel von ihnen (36 %, ohne Abbildung) bejahten diese Frage und konkretisierten ihren Bedarf mittels einer offenen Antwortmöglichkeit im Fragebogen: Die meisten Angaben entfielen auf Supervision (n = 7), kollegialen Austausch (n = 6), Beratungsmethoden (n = 6) sowie auf Fragen zum Arbeitsmarkt (n = 5). Weitere Themen wurden nur noch vereinzelt genannt. Hervorgehoben werden soll hier, dass zwei Beraterinnen und Berater weiteren Unterstützungsbedarf zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen formulierten. In Bezug auf die Nennungen zum kollegialen Austausch ist anzumerken, dass einzelne Beraterinnen und Berater angaben, am Angebot der G.I.B. zu partizipieren.

9. Zusammenfassung, Schlussfolgerungen und Bewertung der Ergebnisse

Angebote zur Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung werden bereitgestellt, um Menschen bei der Bewältigung ihrer beruflichen und persönlichen Herausforderungen zu unterstützen. Der zeitliche Rückblick zeigt, dass das Konzept einer Beratung zur beruflichen Entwicklung an sich nicht neu ist. Schon die Bildungsreformdiskussion in den 1970er Jahren und die Empfehlungen des damaligen Deutschen Bildungsrates führten zur Einrichtung von kommunalen Bildungsberatungsstellen. Diese Strukturen verschwanden später jedoch, zumeist durch Mittelkürzungen, auch wenn sie, wie etwa vom Deutschen Städtetag, als notwendiger Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge betrachtet wurden. Seit Beginn der 2000er Jahre hat sich die Europäische Union mit ihrer Forderung nach einer „Lifelong Guidance“ (vgl. Europäische Union 2004) in diesem Themenfeld engagiert und auch Einfluss auf die bundesdeutsche Politik (zum Beispiel Innovationskreis Weiterbildung, vgl. BMBF 2008) ausgeübt. Dass trotz der starken Forderungen bis Anfang der 2000er Jahre keine entsprechende Beratungsstruktur in Deutschland etabliert wurde, dürfte vor allem daraus resultieren, dass eine solche Aufgabe im Grundsatz bereits im Rahmen des SGB II/III verankert ist – für Arbeitslose ebenso wie für Beschäftigte. Die besondere Legitimation ergibt sich vor diesem Hintergrund für ein mit dem ESF kofinanziertes öffentliches Angebot wie BBE letztlich daraus, dass Arbeitsagenturen und Jobcenter der Wahrnehmung vieler Akteure nach diesem gesetzlichen Auftrag, insbesondere in Bezug auf die arbeitende Bevölkerung, nicht in zufriedenstellender Weise nachkommen. Ebenso werden die mit der BBE verknüpften Ziele in Deutschland derzeit mit keinem anderen Förderprogramm verfolgt, sodass BBE mit den grundlegenden Prinzipien des ESF – Zusätzlichkeit und Kohärenz – im Einklang steht.

Mit dem Förderinstrument „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ hat die Landesregierung Nordrhein-Westfalen Ende 2012 ein Angebot geschaffen, das in dieser Ausgestaltung bislang kein anderes Bundesland vorweisen kann. Dieses Alleinstellungsmerkmal bezieht sich auf die regionale Abdeckung mit Beratungsstellen, die einheitliche finanzielle Absicherung mit Kostenfreiheit für die Ratsuchenden durch Einsatz von ESF-Mitteln, die konsequente fachliche Begleitung und auch auf die Verknüpfung des Beratungsansatzes mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Warum es bislang in den übrigen Bundesländern trotz Forderung auf den verschiedenen politischen Ebenen keine vergleichbaren Angebote

gibt und ob dort ein solcher Beratungsbedarf im Rahmen der Regelangebote (z. B. SGB II/III) befriedigend gedeckt wird, war jedoch nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung und ist insofern eine darüber hinausgehende empirische Fragestellung.

Angebote zur Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung sind, so zeigen Untersuchungsergebnisse – insbesondere aus dem angelsächsischen Raum – grundsätzlich wirksam (vgl. Hooley 2015). Gleichzeitig besteht gegenwärtig noch weiterer Forschungsbedarf, der vor allem der hohen Komplexität von beeinflussenden Faktoren und der Zuschreibung von Effekten auf klar eingrenzbar Interventionen Rechnung trägt (vgl. Schiersmann und Weber 2015, Weber 2014).

9.1 Positive Aufnahme in der Beratungslandschaft

BBE, das ergab die G.I.B.-Befragung von 2014, besitzt aus Sicht der Beraterinnen und Berater in den Trägerinstitutionen insgesamt ein hohes positives Ansehen und wird von den meisten Trägerinstitutionen als geeignet angesehen, um die Profilbildung der Einrichtung voranzubringen. Die Befragung verdeutlichte, dass bestehende Beratungsangebote, insbesondere im Rahmen des Bildungsschecks, nicht als ausreichend dafür erachtet werden, komplexere Fragen zur beruflichen Entwicklung, die weit über das Thema der beruflichen Weiterbildung hinausgehen, zu bearbeiten. Dies dürfte sich insbesondere daraus ableiten, dass die Beratung im Bildungsscheckverfahren konzeptionell als „regulative Beratung“ (vgl. Käßlinger und Klein 2013) angelegt ist, bei der formale und förderrechtliche Inhalte im Fokus stehen.³⁴ Da die berufliche Weiterbildung jedoch häufig ein zentrales Element der beruflichen Entwicklung ist, verhalten sich diese beiden Förderangebote komplementär zueinander. Vor diesem Hintergrund war es im Sinne der regionalen Kompetenzentwicklung eine konsequente Entscheidung des Landes Nordrhein-Westfalen, BBE in denselben Institutionen zu verankern wie die Bildungsscheck-Beratung. Da die Beteiligung an BBE für die Bildungsscheck-Beratungsstellen freiwillig ist, ergeben sich aus dieser institutionellen Instrumenten-Kopplung jedoch auch Nachteile, wenn es darum geht, regionale

³⁴ Zur Bildungsscheck-Förderung in Nordrhein-Westfalen vgl. Muth 2008 und 2011, Muth und Völzke 2013.

Abdeckungslücken – wie etwa zeitweise entlang der Rheinschiene ausgemacht – zu schließen. Die Schaffung von einzelnen Sonderlösungen hat sich hierfür zum einen als politisch schwierig – weil die regionalen Beteiligungsstrukturen tangierend – und zum anderen organisatorisch als sehr aufwendig erwiesen.³⁵ Die Nutzung der Bildungsscheck-Beratungsstruktur für die Implementation von BBE bleibt im Fördersystem des ESF letztlich jedoch alternativlos, wenn neben dem Kriterium der regionalen Kompetenzentwicklung auch Effizienz sowie die administrative und die fachliche Steuerungsfähigkeit herangezogen werden. Hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit gilt für BBE letztlich das, was auch für viele andere arbeitsmarktpolitische Initiativen gilt: Sie ist – weil nicht gesetzlich verankert – lediglich temporär angelegt und an die Laufzeit der Förderung gebunden. Mit BBE werden keine auf Dauer angelegten Personalressourcen in den Beratungseinrichtungen geschaffen, sondern ausschließlich Beratungsleistungen finanziert, ein Umstand, der möglicherweise in hohen Befristungsquoten bei den Beraterinnen und Beratern und durch freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ausdruck kommt und potenziell zu stärkerer Fluktuation führen könnte. Eine solche stünde wiederum dem Ziel der regionalen Kompetenzentwicklung entgegen.

Der BBE-Ansatz wurde von den Beraterinnen und Beratern insgesamt sehr positiv bewertet, sei es, weil ein solches Angebot ihrer Meinung nach wegen der bestehenden großen Nachfrage seit Langem überfällig war oder auch weil es eine sinnvolle Ergänzung zur Bildungsscheck-Beratung darstellt. Auch die BBE-Konzeption, bezogen auf den möglichen Beratungsumfang von neun Stunden und der gleichen Anzahl möglicher Beratungstermine, wurde überwiegend positiv bewertet. Allein dass ein Beratungsprozess nach maximal sechs Monaten abgeschlossen sein sollte, wurde von etwa einem Drittel der Beraterinnen und Berater in Frage gestellt und deutet darauf hin, dass Beratungsprozesse auch längerfristig angelegt sein können. Die große Identifikation der meisten Beraterinnen und Berater mit dem Förderinstrument zeigte sich letztlich in der Aussage, dass sie BBE perspektivisch gern zu ihrem beruflichen Schwerpunkt machen würden.

³⁵ Seit dem 20. Juli 2015 (MAIS „Eckpunktepapier: Beratung zur beruflichen Entwicklung“) ist die Flexibilisierung des Beratungsortes dadurch ermöglicht worden, dass die Beratung auch in Räumen eines Kooperationspartners auf der Basis eines Kooperationsvertrages durchgeführt werden kann. In welchem Umfang dies zur Beseitigung von regionalen Abdeckungslücken beigetragen hat, war nicht mehr Gegenstand der wissenschaftlichen Begleitung. Bis Mitte Juni 2016 wurde diese Flexibilisierungsmöglichkeit jedoch noch nicht genutzt.

9.2 Inanspruchnahme des Beratungsangebotes

Als das BBE-Angebot entwickelt und Ende 2012 in die Umsetzung gebracht wurde, gab es trotz theoretisch plausibler Annahmen keine gesicherten Erkenntnisse über das tatsächliche Ausmaß der möglichen Nachfrage und Inanspruchnahme. Werden die bisher ausgezahlten ESF-Fördermittel betrachtet, dürften die optimistischen Einschätzungen zur bestehenden Nachfrage nach einem solchen Förderangebot bestätigt worden sein. Bis Ende 2016, also nach vier Jahren der Programmumsetzung, wurden rund 3,1 Mio. Euro Fördermittel an die BBE-Beratungsstellen für Beratungspauschalen ausgezahlt, aus denen sich rund 64.000 Beratungsstunden errechnen und rund 18.000 Beratungsfälle schätzen lassen.

Während in den meisten Regionen der Anteil an der BBE-Umsetzung entsprechend dem Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen erfolgt, zeigt das Beispiel einer von diesem Muster abweichenden Region, dass möglicherweise durch entsprechende Angebote und durch besondere Kooperationen mit Arbeitsagenturen und Jobcentern eine deutlich größere Nachfrage nach Beratung zur beruflichen Entwicklung bzw. nach einer Fachberatung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen bedient werden kann.

In den ersten Monaten nach dem Start von BBE wurden aus dem Umsetzungsfeld Meldungen vernehmbar, die auf eine starke Auslastung der Beratungsstellen und damit verbunden auf sehr lange Wartezeiten für die Ratsuchenden hingen. Mit den Ergebnissen der Befragung der Ratsuchenden konnte dies jedoch nicht als allgemeines Phänomen identifiziert werden. Im um die Extremwerte bereinigten Durchschnitt betrug die Wartezeit für das erste Beratungsgespräch 2,5 Wochen und nur in Ausnahmefällen bis zu drei Monate. Im Vergleich zu den häufig deutlich längeren Wartezeiten für Behandlungstermine, die heutzutage, etwa bei Fachärzten, von den Bürgerinnen und Bürgern hingenommen werden müssen, erscheint eine solche Dauer praxisgerecht. Diese Einschätzung wurde auch anhand der Bewertung durch die Ratsuchenden bestätigt, wonach 92 % von ihnen mit der Organisation der Beratungstermine „zufrieden“ oder sogar „sehr zufrieden“ waren. Da sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage und damit auch die Wartezeit für einen BBE-Termin im Zeitverlauf ändern kann, gilt es jedoch im Rahmen

des Qualitätsmanagements kontinuierlich zu beobachten, wie sich die Wartezeiten für Erst- und dann auch die hier nicht abgefragten Wartezeiten für Folgetermine entwickeln.

9.3 Umsetzung des Beratungskonzepts

Wie in diesem Bericht mehrfach angesprochen, handelt es sich bei BBE um ein im Vergleich zu anderen Förderangeboten des ESF recht offenes Angebot. Entsprechend haben die Beraterinnen und Berater im Rahmen der im Eckpunktepapier des Arbeitsministeriums (MAIS 2015) beschriebenen Konzeption gewisse Freiheiten zur Gestaltung von Beratungen. In der Praxis stellen nach den bisher vorliegenden Daten etwa zwei Fünftel der Beratungsfälle eher Kurzzeitberatungen mit bis zu zwei Stunden Dauer dar. Daneben gibt es ungefähr ein Zehntel der Beratungen, bei dem der maximale Umfang von neun Stunden ausgeschöpft wird. Die übrigen Beratungen verteilen sich entsprechend auf drei bis zu acht Beratungsstunden. Die bisherigen Ergebnisse werfen die Frage auf, inwieweit neben der Komplexität des Beratungsanliegens oder den Merkmalen der Ratsuchenden auch das Beratungsverständnis bzw. ein spezifischer Ansatz der Beraterinnen und Berater bzw. der Beratungsstelle ausschlaggebend für den Umfang einer Beratung sind. Zukünftige Monitoringdaten sollten dazu herangezogen werden, diese möglichen Zusammenhänge mit einer besseren Datenbasis weiter zu untersuchen.

9.4 Merkmale der Ratsuchenden

Will man vereinfachend beschreiben, welche Personengruppen vorwiegend BBE in Anspruch nehmen, würde dies folgendermaßen lauten: Der bzw. die typische Ratsuchende ist weiblich, im mittleren Lebensalter und hat eine gute bis sehr gute allgemeine und berufliche Ausbildung. Damit finden sich bei der BBE-Umsetzung Strukturen wieder, wie sie auch in anderen nachfrageorientierten Angeboten bekannt sind. Vor allem der Frauenanteil ist mit 75 % vergleichbar mit dem Frauenanteil an den in Nordrhein-Westfalen ausgegebenen Bildungsschecks mit individuellem Zugang im Jahre 2015.³⁶ Auch von den Nutzerinnen und Nutzern des Angebots der Online-Weiterbildungsberatung in Nordrhein-Westfalen waren bisher rund 71 % Frauen.³⁷ Die Erfahrung, dass Frauen von nachfrageorientierten Beratungsangeboten in deutlich größerem Umfang Gebrauch machen als Männer, konnte

zum Beispiel auch bei dem Angebot der „Dresdner Bildungsbahnen“ gemacht werden, wo der Frauenanteil bei etwa 65 % lag (vgl. Merle und Kehler 2011, S. 39; Schanne und Weyh 2014, S. 21)³⁸. Weitere Verweise auf die geschlechtsspezifische Inanspruchnahme von Beratungsangeboten lassen sich hierzu exemplarisch heranziehen, wie etwa die Nutzung von Angeboten der Berufsberatung und der Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen (vgl. zum Beispiel Imdorf 2005, S. 192; Nissen u. a. 2003, S. 116) oder auch das Aufsuchen der IQ-Anlaufstellen für die Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen mit einem Anteil von 62,1 % Frauen im Jahre 2014 (vgl. Hoffmann und Siegert 2015, S. 16). Auch in anderen thematischen Zusammenhängen, wie etwa im Bereich der psychosozialen Beratung, finden sich Hinweise auf das beschriebene Phänomen der geschlechtsspezifischen Beratungsaffinität (vgl. zum Beispiel Brummel 2008, S. 10; Nissen u. a. 2003). Angesichts dieser Ergebnisse sollte die geschlechtsspezifische Nutzung von BBE durchaus einen gewissen Raum bei der konzeptionellen Weiterentwicklung des Beratungsinstruments erhalten, um perspektivisch mehr Männer hierfür aufzuschließen.

9.5 Anlässe für die BBE

Entsprechend der recht offenen Förderkonzeption von BBE waren die Anlässe, die die Ratsuchenden für das Aufsuchen einer BBE-Beratungsstelle angaben, vielfältig. Für fast die Hälfte der Beratungsfälle ließ sich mehr als ein einzelner Beratungsanlass ermitteln und für mehr als ein Zehntel der Beratungsfälle waren es sogar drei. Gleichzeitig machen die Ergebnisse auch gewisse Schwerpunkte offenkundig, wenn es darum geht, warum Ratsuchende eine BBE-Beratungsstelle aufgesucht haben. Hierbei steht an erster Stelle der Wunsch nach beruflicher Neuorientierung bzw. nach dem Wechsel des Berufs, gefolgt von Fragen zur beruflichen Weiterbildung und zu Wegen aus der Arbeitslosigkeit bzw. zur Arbeitssuche. Andere Beratungsanlässe, wie berufliche Verbesserung, Ausbildung oder Studium, beruflicher Wie-

³⁶ 2014 betrug der Frauenanteil an den im individuellen Zugang ausgegebenen Bildungsschecks unter den erweiterten Förderkonditionen des „Sonderprogramms Bildungsscheck“ 71 %.

³⁷ Ergebnis einer G.I.B.-Auswertung von 304 Ratsuchenden Ende September 2015. Zum Online-Beratungsangebot des Landes Nordrhein-Westfalen vgl. <https://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung/onlineberatung>.

³⁸ Ein Kernthema in Dresden ist die Etablierung einer Bildungsberatung und die Koordination von Beratungsangeboten zu Bildung, Beruf und Beschäftigung innerhalb der lokalen Bildungslandschaft.

dereinstieg, gesundheitliche Probleme oder berufliche Selbstständigkeit sind zwar anteilmäßig weniger stark vertreten, belegen aber dennoch die Sinnhaftigkeit des offenen Beratungsansatzes. Hierzu zählt auch, dass ein beträchtlicher Anteil der Ratsuchenden nach Auffassung der Beraterinnen und Berater mit einem eher komplexen oder noch unklaren beruflichen Veränderungswunsch die Beratungsstelle aufsuchte. Derzeit dürfte es vermutlich kein anderes unabhängiges, öffentliches, kostenfreies und flächendeckendes Angebot für diesen Kreis der Ratsuchenden geben.

Des Weiteren ist die Bedeutung des Themas „Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“ hervorzuheben, ein Beratungsanlass, der explizit von 5 % der Ratsuchenden im Rahmen der G.I.B.-Befragung festgestellt wurde, aber mit Blick auf die Beratungsprotokolle deutlich häufiger ein Grund gewesen sein dürfte. Der Anteilswert mag gegenüber den vorher genannten Beratungsanlässen niedrig erscheinen, sollte aber nicht dazu führen, ihn als gering zu erachten. Dies wäre nur dann der Fall, wenn sich feststellen ließe, dass nur ein kleiner Teil der potenziell an Anerkennungsberatung interessierten Bürgerinnen und Bürger den Weg in eine BBE-Beratungsstelle findet. Entsprechende Erkenntnisse, die eine solche Aussage stützen, liegen jedoch nicht vor.

9.6 Ergebnisse der BBE

Analog zur Vielfalt der Beratungsanlässe fallen erwartungsgemäß auch die Ergebnisse der BBE vielfältig und mit unterschiedlichen Schwerpunkten aus. Allen voran stehen Aktivitäten zur Arbeitsplatz- und Praktikumssuche, die die Beraterinnen und Berater für gut zwei Fünftel der Ratsuchenden vereinbart haben. Die Beratungsanlässe, die zu diesen Ergebnissen geführt haben, sind dabei unterschiedlich, anteilmäßig am bedeutsamsten sind jedoch Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitssuche sowie der Wunsch nach beruflicher Neuorientierung bzw. nach dem Wechsel des Berufs. Ferner wird bei der Betrachtung der Beratungsergebnisse die enge Beziehung von BBE zur beruflichen Weiterbildung deutlich. Rund drei Zehntel der Ratsuchenden kamen im Rahmen der Beratung zu dem Ergebnis, eine berufliche Weiterbildung zu beginnen oder abzuschließen. Die weiteren Beratungsergebnisse haben gegenüber den bereits genannten eine anteilmäßig deutlich geringere Bedeutung. Auf dem Anteilsniveau von jeweils etwa einem Zehntel sind hier der Beginn bzw. der Abschluss einer beruflichen (Erst-)Ausbildung, einer Umschulung oder eines

Studiums zu nennen, die Nutzung finanzieller Förderangebote sowie die Inanspruchnahme weiterer berufsbezogener Beratungsangebote. Die übrigen Ergebnisse haben Anteilswerte von fünf Prozent oder weniger und unterstreichen auch auf der Ergebnisseite die offene Ausrichtung der BBE-Konzeption. Insbesondere, dass die Nutzung finanzieller Förderangebote, wie es etwa der Bildungsscheck darstellt, einen Anteil an den Beratungsergebnissen von nur 13 % hat, zeigt, dass BBE in der Tat wesentlich mehr ist als eine herkömmliche Förderinstrumentberatung. Und schließlich wurden etwas mehr als 10 % aller Beratungsfälle gemäß der Erfassung durch die Beraterinnen und Berater ohne ein feststellbares Ergebnis abgebrochen, ein Phänomen, das zukünftig weiter untersucht werden sollte.

9.7 Qualität der Beratung

Soll die Qualität der Beratungsdurchführung bewertet werden, bieten sich hierfür verschiedene Indikatoren an. Neben der bereits erfolgten Betrachtung der Beratungsergebnisse sind insbesondere die Auskünfte der Ratsuchenden selbst von zentralem Interesse. Ihre Zufriedenheit mit der Organisation der Beratungstermine, der Beratungsatmosphäre sowie mit der Person des Beraters bzw. der Beraterin liegt auf einem sehr hohen Niveau. Die Bewertungen der Inhalte der Beratung sowie der Empfehlungen der Beraterinnen und Berater fallen demgegenüber etwas ab und das Zufriedenheitsniveau für das Ergebnis der Beratung liegt merklich darunter. Gleichwohl stimmten rund vier Fünftel der Ratsuchenden jeweils den Aussagen zu, dass die BBE zur Bearbeitung ihres Anliegens nützlich gewesen sei und dass sie sich über die nächsten Schritte im Klaren wären. Dass dies nicht zwingend die in der Beratung erarbeiteten Ziele für alle Ratsuchenden sein müssen, zeigen die Befragungsergebnisse aber auch. Und schließlich werden mehr als vier Fünftel das Beratungsangebot in ihrem Bekanntenkreis weiterempfehlen.

Beratung – so haben die Ausführungen in Kapitel 2 deutlich gemacht – wirkt sich häufig nicht unmittelbar verändernd auf die berufliche Situation der Ratsuchenden aus, sondern entfaltet ihren Einfluss oft erst mittel- oder längerfristig. Diese wichtige Erkenntnis dürfte erklärend dafür herangezogen werden, dass BBE insgesamt positiv bewertet wurde, obwohl nur zwei Drittel der Ratsuchenden der Aussage zustimmten, dass sich (zum Befragungszeitpunkt) an

ihrer Situation bereits etwas verändert hätte. Weitere Anstrengungen zur Bewertung derartiger Angebote müssen diese Tatsache konzeptionell und methodisch berücksichtigen. Die Bewertung von BBE durch die Ratsuchenden sollte deswegen aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung weiter beobachtet und perspektivisch Bestandteil des Qualitätsmanagements werden.

Qualitätsmanagement kann auch die von den Beratungsträgern selbst verantworteten Instrumente der Qualitätssicherung einbeziehen. Die an BBE beteiligten Beratungsträger setzen nach Auskunft der Beraterinnen und Berater hierzu verschiedene Verfahren ein, wobei die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff. am stärksten verbreitet ist. Die Bewertung dieses Konzepts durch die Beraterinnen und Berater zeigt jedoch, dass nicht diese, vor allem auf Weiterbildungsangebote ausgerichtete Qualitätssicherung für sie von praktischem Nutzen ist, sondern vielmehr Verfahren, bei denen die Beratung selbst bzw. die Beziehung von Beratenden und Ratsuchenden im Zentrum steht, wie etwa bei Selbstevaluation, Supervision oder kollegialer Beratung. Vor diesem Hintergrund ist es richtig, dass – über die fachliche Begleitung zur BBE – Angebote, wie ein jährliches Austauschtreffen oder insbesondere die Unterstützung der Beraterinnen und Berater bei der Organisation von kollegialer Fallberatung, realisiert werden. Hierbei muss zukünftig dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der Kreis der Beraterinnen und Berater nur zum Teil konstant ist und auch neu hinzukommenden Beraterinnen und Beratern ein Zugang zu diesen Angeboten ermöglicht wird.

9.8 Ausblick

Die Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE) ist im ESF-Programm Nordrhein-Westfalens der Phase 2014 – 2020 innerhalb der Prioritätsachse A „Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte“ im spezifischen Ziel „Sicherung des Fachkräfteangebots“ verankert, womit die weitere Existenz dieses Angebots zunächst gesichert wurde. Vor dem Hintergrund der hier präsentierten, weitgehend (sehr) positiven Ergebnisse, eines fehlenden funktionalen Äquivalents zur BBE und auch angesichts des im Vergleich zu anderen Förderinstrumenten doch recht begrenzten Einsatzes von Fördermitteln ist diese Entscheidung konsequent.

Die BBE-Konzeption wurde bereits zu Beginn der Programmumsetzung Ende 2012 mit der Integration der Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen erweitert. Eine tiefergehende, inhaltliche Untersuchung der Anerkennungsberatung war nicht Gegenstand der wissenschaftlichen Begleitung, lediglich ihr Einfluss auf die Umsetzung von BBE, das heißt auf die Beratungsstellen, die sich zur Durchführung der Anerkennungs-Erstberatung verpflichten mussten, sowie auf die quantitative Bedeutung von Anerkennungsthemen. Mit den verfügbaren Daten lässt sich abschätzen, dass eine Anerkennungsthematik explizit in etwa 5 % der Fälle Anlass für eine BBE war. Die tatsächliche Bearbeitung von Anerkennungsthemen lag, so zeigen andere Auswertungen, vermutlich deutlich darüber.

Etwa drei Fünftel der Beraterinnen und Berater, so zeigte deren Befragung 2014, halten die Anerkennungsberatung für einen sinnvollen Bestandteil der BBE und ungefähr ein Drittel äußerte zum Befragungszeitpunkt Interesse an der Durchführung von (nach damaliger Bezeichnung) „Intensivberatungen“ zur Anerkennung zu haben. Dies dürfte vor dem Hintergrund begreiflich sein, dass die Anerkennungsberatung einerseits grundsätzlich viele Bezüge zu einer beruflichen Entwicklungsberatung haben kann, andererseits aber auch wesentlich mehr formale Abklärungen beinhaltet und insofern mit einem anderen Beratungsverständnis (insbesondere Informationsvermittlung und Unterstützung bei Anträgen) verbunden ist. Gleichwohl sind Beraterinnen und Berater, die darin eine unnötige Verkomplizierung des BBE-Beratungsansatzes sehen, mit einem Anteil von etwas mehr als einem Viertel in der Minderheit.

Da die (zwischenzeitlich so benannte) Fachberatung zur Anerkennung in Nordrhein-Westfalen nicht für alle BBE-Beratungsstellen, sondern nur für mindestens eine pro Gebietskörperschaft vorgesehen ist und die Übernahme dieser Beratungstätigkeit für die Beratungsstellen auf freiwilliger Basis erfolgt, ist in dieser partiellen Verknüpfung von beruflicher Entwicklungsberatung und Anerkennungsberatung insgesamt keine Beeinträchtigung des BBE-Förderkonzeptes zu erkennen. Vielmehr handelt es sich hierbei um einen zusätzlichen Zugangsweg zur BBE, wie dies auch von rund drei Fünfteln der Beraterinnen und Berater gesehen wurde.

Im Verlauf der Jahre 2015 bis 2017 hat das Thema „geflüchtete Menschen“ in Deutschland wie auch in anderen europäischen Ländern sehr stark an Bedeutung gewonnen

und auch die Frage aufgeworfen, inwieweit ein Angebot wie BBE dafür eingesetzt werden sollte, geflüchtete Menschen mit ihren unterschiedlichen beruflichen Ausbildungen und ihren unterschiedlichen Problemlagen zu unterstützen. Das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) hat sich in seiner Pressemitteilung vom 2. November 2015 ausdrücklich für eine solche Unterstützung ausgesprochen: „Auch wenn gegenwärtig der Schwerpunkt auf dem unmittelbaren Bedarf an überlebensnotwendigen Leistungen liegt, ist zu bedenken, dass sich diese Bedarfe verändern werden, denn Flüchtlinge sind nicht nur Menschen, die Zuflucht suchen, sondern unsere künftigen Mitbürgerinnen und Mitbürger, Nachbarn und Nachbarinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Leistungen und Angebote für eine sinnvolle Teilhabe an Bildung und Beschäftigung dienen somit auch dem Gastgeberland und müssen daher langfristig begleitend auf- und ausgebaut werden.“ Das nfb schließt sich damit dem Communiqué zur Bildungs- und Berufsberatung für Flüchtlinge der International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) von 2015 in Japan an. Vor diesem Hintergrund und auch angesichts der Tatsache, dass Flüchtlinge vermutlich in vielen Fällen früher oder später auch Fragen zur und Unterstützungsbedarf bei der Anerkennung ihrer im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen haben werden, wird auch aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung dafür plädiert, BBE für diesen Personenkreis offenzuhalten.

Zum Ende der Fertigstellung des vorliegenden Berichts der wissenschaftlichen Begleitung galt der Stand, dass geflüchtete Menschen das BBE-Angebot grundsätzlich

nutzen können, unabhängig von ihrem Aufenthalts- oder Beschäftigungsstatus. In der Regel wenden sie sich an eine der mittlerweile über 100 BBE-Beratungsstellen, die ein Fachberatungsangebot zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen vorhalten. Eine enge Zusammenarbeit der Träger dieser BBE-Fachberatungsangebote mit den Integration Points der Arbeitsagenturen und Jobcenter und den unterschiedlichen Beratungsangeboten des IQ Netzwerks NRW ist seitens der Programmverantwortlichen der Landesregierung NRW gewünscht und zwischen den einzelnen Institutionen vereinbart. Diese Zusammenarbeit wird von der G.I.B. im Rahmen ihrer fachlichen Begleitung umfassend unterstützt. Dabei spielen insbesondere die in Abstimmung mit dem IQ Netzwerk NRW geplanten Fortbildungen zur Anerkennungsberatung und der an zuletzt acht Standorten durchgeführte, regionale Austausch der Fachberaterinnen und Fachberater eine wichtige Rolle. Ebenso unterstützen einige Regionalagenturen die Vernetzung der relevanten Akteure zur Beratung geflüchteter Menschen durch entsprechende Austauschtreffen und Veranstaltungen.

Abschließend ist anzumerken, dass die Nachhaltigkeit der BBE-Förderung im Sinne eines längerfristigen Erhalts der regionalen Beratungsstrukturen über die eigentliche ESF-Förderung hinaus sowie der Transfer dieses Ansatzes in die Regelförderung nicht Gegenstand der wissenschaftlichen Begleitung war. Im Hinblick auf den möglichen Einfluss der ESF-Förderung auf das Regelsystem SGB III gilt es hier insbesondere die Entwicklungen zu beachten, die in Zusammenhang mit dem Konzept der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ (LBB) stehen, das seit 2017 in Düsseldorf, Leipzig und Kaiserslautern pilotiert wird.

Literatur

- Aust, Kirsten; Schmidt-Hertha, Bernhard (2012): Qualitätsmanagement als Steuerungsinstrument im Weiterbildungsbereich. Internet: www.die-bonn.de/doks/report/2012-weiterbildungssystem-01.pdf, Stand: 4. November 2015
- Beyer, Marion; Hippach-Schneider, Ute (2008): Warum ist die lebensbegleitende Beratung wichtig für Europa? In: Neues aus Europa, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, April 2008
- Brüggemann, Wolf Gunter (2006): Weiterbildungsberatung für lebenslanges Lernen. Anforderungen an Qualität – Vision und Wirklichkeit. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE); Internetpublikation
- Brummel, Julia (2008): Psychosoziale Beratung im Internet als Problemintervention bei Jugendlichen. In: beratungsjournal.net, 4. Jahrgang, Heft 2, Artikel 4
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2014): Bericht zum Anerkennungsgesetz. Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Berlin
- Caspari, Alexandra; Barbu, Ragnhild (2008): Wirkungsevaluierungen: Zum Stand der internationalen Diskussion und dessen Relevanz für Evaluierungen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. Evaluation Working Papers. Bonn: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
- Deutscher Städtetag (2005): Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung – Reader. Köln, Internet-Download
- Europäische Union (2004): Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. Brüssel: Entschließung Nr. 9286/04 des Rates der Europäischen Union und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 28. Mai 2004
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH – G.I.B. (Hrsg.) (2015): Quartalsbericht Bildungsscheck 2014/4
- Herdt, Ursula (2009): Referat „Weiterbildungsberatung“ auf dem Expertengespräch der GEW Baden-Württemberg am 16. März 2009. Internet: http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Veroeffentlichungen/Eigene_Veroeffentlichungen/Herdt_Weiterbildungsberatung.pdf, Stand: 12. Oktober 2015
- Hoffmann, Jana; Siegert, Manuel (2015): Dokumentation der IQ-Anerkennungsberatung – Jahresbericht 2014, hrsg. von der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg
- Hooley, Tristram mit Unterstützung der Mitglieder und Partner des ELGPN, des International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP) und der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG/AIOSP) (2015): Die Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung – Ein Wegweiser zu zentralen Forschungsergebnissen für eine effektive Politik und Praxis. Hrsg.: The European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN Tools No. 3. Deutsche Übersetzung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
- Icking, Maria; Tsoneva, Veneta (2015): Arbeitsmarktreport NRW 2015 – Sonderbericht: Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Bottrop, hrsg. von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)
- Imdorf, Christian (2005): Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden
- International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) (2015): IAEVG Communiqué zur Bildungs- und Berufsberatung für Flüchtlinge. Tsukuba, Japan, 2015
- Käßpflinger, Bernd; Klein, Rosemarie (2013). Beratung bei Weiterbildungsgutscheinen – Zwischen Prüfung, Information und Entscheidungshilfe. In Bernd Käßpflinger, Rosemarie Klein und Erik Haberzeth (Hrsg.): Weiterbildungsgutscheine – Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld: S. 327 – 346

- Kapelke, Claus; Ulreich, Barbara (o. J.): Qualitätsstandards für Bildungsberatungseinrichtungen. Frankfurt am Main, hrsg. vom Weiterbildung Hessen e. V.
- Katsarov, Johannes; Schiersmann, Christiane; Schmidt-pott, Susanne; Schober, Karen; Weber, Peter C. (2014): Professionell beraten: Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin und Heidelberg, hrsg. vom Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (nfb), Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität, Heidelberg
- Merle, Sebastián; Kehler, Holger (2011): Ein Jahr Bildungsberatung der Dresdner Bildungsbahnen. Dresden, hrsg. von der Landeshauptstadt Dresden
- Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) (2015): Eckpunktepapier: Beratung zur beruflichen Entwicklung. Internet: http://www.arbeit.nrw.de/esf/foerderphase_2014_bis_2020/informationen_zu_den_antraegen/index.php#34, Stand: 12. Oktober 2015
- Muth, Josef (2011): Umsetzung des Bildungsschecks Nordrhein-Westfalen – Datenreport 01.01.2006 – 30.06.2010. Bottrop: Materialien zum Programm-Monitoring, Arbeitspapiere 35, hrsg. von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)
- Muth, Josef (2008): Zwischenbilanz zur Umsetzung des Förderinstruments „Bildungsscheck NRW“. Bottrop: Materialien zum Programm-Monitoring, Arbeitspapiere 22, hrsg. von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.)
- Muth, Josef; Völzke, Reinhard (2013): Bildungsscheck Nordrhein-Westfalen – Hintergründe, Entwicklung und Perspektiven. In: In Bernd Käßplinger, Rosemarie Klein und Erik Haberzeth (Hrsg.): Weiterbildungsgutscheine – Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld: S. 305 – 325
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (2015): Erfolgreiche Integration von Flüchtlingen unterstützen durch qualifizierte Bildungs- und Berufsberatungsangebote – nfb unterstützt das Communiqué der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG) zur Bedeutung guter Beratung: Pressemitteilung vom 2. November 2015
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (Hrsg.) (2014): Qualitätsstandards für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Berlin
- Niedlich, Florian; Christ, Friedemann; Korte, Immo; Berlinger, Ulf; Aurich, Patrizia (2007): Bestandsaufnahme in der Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards. Abschlussbericht Rambøll Management Consulting GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
- Nissen, Ursula; Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia (2003): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen
- Schanne, Norbert; Weyh, Antje (2014): Wirksamkeitsbetrachtung der Bildungsberatung der „Dresdner Bildungsbahnen“ – Eine quantitative Studie. IAB Regionaldirektion Sachsen
- Schiersmann, Christiane; Weber, Peter (2015): Wirkungsforschung für die Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Dimensionen und Anforderungen an deren Erfassung. Vortrag im Rahmen des ELGPN-Seminars: „Wirkungen, Nutzen und Evidenzbasierung lebensbegleitender Beratung“ am 2. Juli 2015 in Berlin im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Internet: <http://www.forum-beratung.de/aktuelles/news/2015-07-02-elgpn-seminar-zur-evidenzbasierung-lebensbegleitender-beratung.html>, Stand: 9. November 2015
- Schmid, Günther; Schömann, Klaus; Schütz, Holger (1997): Evaluierung der Arbeitsmarktpolitik. Ein analytischer Bezugsrahmen am Beispiel des arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramms in Berlin. Berlin: WZB-Discussion Paper, FS 97-204

- Schober, Karen (2013): „Quality is a Journey, not a Destination“ – Internationale Ansätze in Praxis, Politik und Wissenschaft zur Stärkung der Qualität und Professionalität in der Bildungs- und Berufsberatung. In: Marika Hammerer, Erika Kanelutti-Chila und Ingeborg Melter (Hrsg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung II. Bielefeld, S. 17 – 45
- Schröder, Frank; Schögl, Peter (2014): Weiterbildungsberatung – Qualität definieren, gestalten, reflektieren. Bielefeld, hrsg. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen
- Stockmann, Reinhard (2000): Evaluation in Deutschland. In: Reinhard Stockmann (Hrsg.): Evaluationsforschung – Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. Opladen, S. 11 – 40
- Strobel, Claudia (2010): Zufriedenheit und Wirkungen bei den Ratsuchenden – Evaluationsergebnisse zur Münchner Beratungsstelle. In: DIE-Magazin, II/2010, S. 36 – 38
- Univation (2006): Der Programmbaum von Univation. Internet: http://www.univation.org/index.php?class=Calimero_Webpage&id=12712, Stand: 19. November 2015
- Weber, Peter (2014): Evaluation und Wirkung von Beratung. Eine Einführung und Möglichkeiten zur Umsetzung. Offener Koordinierungsprozess zur Qualitätsentwicklung. Präsentation auf dem QER-Workshop QEG 3 am 12. Mai 2014 in Heidelberg
- Weiland, Meike (2011): Wie verbreitet sind Qualitätsmanagement und formale Anerkennungen bei Weiterbildungsanbietern? Bonn: DIE aktuell. Internet: <http://www.die-bonn.de/id/9209>, Stand: 14.12.2015
- Weiterbildung Hessen e. V. (Hrsg.) (o. J.): Qualitätsstandards für Weiterbildungseinrichtungen. Frankfurt am Main

Abbildung zu Kapitel 5, Seite 11: Verteilung der BBE-Beratungsstellen in Nordrhein-Westfalen nach Kreisen und kreisfreien Städten



Quelle: G.I.B.; Stand: September 2017

Impressum

Herausgeber

G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon: +49 2041 767-0
Telefax: +49 2041 767-299
E-Mail: mail@gib.nrw.de
Internet: www.gib.nrw.de

Autor

Josef Muth
unter Mitarbeit von Katharina Czudaj

Redaktion

Manfred Keuler

Gestaltung

Andrea Bosch

ISSN-Nr. 1866-0401

März 2018



**G.I.B.
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH**

Im Blankenfeld 4

46238 Bottrop

Telefon: 02041 767-0

Telefax: 02041 767-299

E-Mail: mail@gib.nrw.de

Internet: www.gib.nrw.de