

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Elmar Lange

Zur Wirksamkeit der Berufsberatung

12. Jg./1979

4

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Zur Wirksamkeit der Berufsberatung

Ein Überblick über den Stand der empirischen Evaluierungsforschung zur Berufsberatung

Elmar Lange*

Angesichts des enormen personellen und finanziellen Aufwands der von der Berufsberatung Jahr für Jahr für die Erteilung von Rat und Auskunft in Fragen der Berufswahl, des Berufswechsels, für die berufliche Orientierung und Aufklärung sowie für die Vermittlung in Ausbildungsstellen aufgewandt wird, stellt sich die Frage nach den Wirkungen, die sie bei ihren Adressaten (jährlich gegenwärtig allein über eine Million Ratsuchende) erreicht:

Die Durchsicht der derzeit vorliegenden Evaluierungsstudien zur beruflichen Einzelberatung aus den USA, Großbritannien, Frankreich, der Schweiz und der Bundesrepublik zeigt u. a. die folgenden Ergebnisse:

- Unmittelbar im Anschluß an ihre Inanspruchnahme führt die berufliche Beratung zu einer Erhöhung des beruflichen Informationsniveaus, zur verbesserten Kenntnis der eigenen Interessen und Fähigkeiten, zu einer erhöhten Entschlossenheit und zu Tendenzen, die gefällte Entscheidung auch zu realisieren. Eine im Hinblick auf diese Merkmale effektive Beratung setzt eine offene, aufrichtige, warme, empathische emotional-soziale Situation voraus, in der vom Berater Rat und Auskunft auf der Basis eines vom Ratsuchenden anerkannten Sachverstands gegeben wird. Zahlreiche weitere personale und situative Bedingungen fördern die Beratungseffektivität.

- Jugendliche, die dem in der Berufsberatung, zum Teil im Anschluß an eine psychologische Eignungsuntersuchung gegebenen Rat folgen, erreichen zwei bis drei Jahre nach der Beratung bessere Ausbildungsabschlußnoten, brechen die Ausbildung seltener ab und zeigen sich zufriedener mit dem gewählten Beruf als diejenigen, die dem Rat nicht gefolgt sind.

- Jugendliche, die die Berufsberatung überhaupt in Anspruch genommen haben, zeigen auch mittel- und langfristig größere berufliche Erfolge und Zufriedenheiten, aber mehr persönlichkeitsbedingte Unzufriedenheit im privaten Bereich als diejenigen, die die Berufsberatung nicht in Anspruch genommen haben.

Defizite der bisherigen Evaluierungsforschung liegen insbesondere in methodisch weitgehend unzureichenden Forschungsdesigns, die nur begrenzt Kausalaussagen zulassen, da die Kontrolle von Drittfaktoren nicht hinreichend gewährleistet ist.

Gliederung

1. Problemstellung
2. Theoretischer Bezugsrahmen: Wirkungen, Interventionsmaßnahmen, Adressaten und Bedingungen
3. Empirische Evaluierungen der Berufsberatung
 - 3.1. Unmittelbare Wirkungen der Berufsberatung und ihr Bedingungsgefüge
 - 3.2. Mittelfristige Wirkungen der Berufsberatung, speziell der Ratbefolgung auf der Basis psychologischer Eignungsuntersuchungen
 - 3.3. Mittel- und langfristige Wirkungen der Inanspruchnahme der Berufsberatung
4. Methodische und theoretische Probleme der vorliegenden Evaluierungen
 - 4.1. Problem der Selbstselektion zur Berufsberatung
 - 4.2. Problem der Kontrolle von Drittfaktoren
 - 4.3. Theoriedefizite
5. Literaturverzeichnis

* Dr. Elmar Lange ist Privatdozent an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Es handelt sich um eine überarbeitete Fassung eines gleichnamigen Kapitels der „Vorstudie zur Wirkungsforschung in der Berufsberatung“, die der Autor 1978 im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchführte. Mitarbeiter dieser Studie waren P. Bisping, G. Büsch-ges, I. Hackner, L. Müller-Kohlenberg, H. Rohsiepe und H. Rump. Kritische Anmerkungen zu diesem Beitrag sind I. Hackner, S. Karstedt-Henke, G. von Landsberg, L. Müller-Kohlenberg, G. Büschges zu verdanken.

¹⁾ Im Deutschen Reich beginnt die Berufsberatung im Jahr 1902 mit den Auskunftstellen für Frauenberufe, die seinerzeit vom Bund deutscher Frauenvereine mit dem Ziel gegründet wurden, auch jungen Mädchen eine Berufsausbildung zu verschaffen. Die erste reichseinheitliche Regelung erfolgt im Jahr 1918 durch eine Verordnung des Reichsamtes für wirtschaftliche Demobilisierung, die alle Landeszentralbehörden ermächtigt, die Gemeinden und Gemeindeverbände zur Durchführung einer gemeinnützigen Berufsberatung zu verpflichten. Die gesetzliche Regelung der Berufsberatung, die dann auch die

1. Problemstellung

Etwa seit Beginn dieses Jahrhunderts wird Berufsberatung in institutionalisierter Form in allen westeuropäischen Ländern und in Nordamerika betrieben.¹⁾ Seitdem wird Jahr für Jahr ein enormer personeller und finanzieller Aufwand geleistet, um insbesondere den Jugendlichen, aber auch den Erwachsenen Rat und Auskunft in Fragen der Berufswahl, des Berufswechsels und des beruflichen Fortkommens zu erteilen. Hinzu kommen die Maßnahmen der Berufsaufklärung, die Unterrichtung über die Förderung der beruflichen Bildung und die Vermittlung in berufliche Ausbildungsstellen (AFG §§ 25 ff.). Allein in der Bundesrepublik werden die Aufgaben mit einem jährl. Sachmittelvolumen von etwa DM 30 Millionen von etwa 5200 Beschäftigten der Bundesanstalt für Arbeit in den Arbeitsämtern wahrgenommen, von denen etwa 3350 als Fach- und Führungskräfte in der Berufsberatung und Ausbildungsvermittlung direkt eingesetzt sind. Die berufliche Beratung allein wird dabei jährlich von etwa einer Million Ratsuchender aufgesucht, von denen etwa 50 % Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen sind, die vor der Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Berufstätigkeit stehen, 30 % aus früheren Entlaßjahrgängen stammen und 20 % noch eine allgemeinbildende Schule besuchen^{1a)}.

Die Leistungen der Berufsberatung wurden jahrzehntelang wie selbstverständlich angeboten und wahrgenommen. Ihre Nützlichkeit und Effektivität sowohl für den einzelnen als auch für die Volkswirtschaft insgesamt wurden als gegeben unterstellt und nicht weiter hinterfragt. Das gilt insbesondere für das Deutsche Reich und für die Bundesrepublik Deutschland, wo man erst in den fünfziger Jahren danach zu fragen begann, welche Effekte die Berufsberatung faktisch erzielt

und ob diese Effekte auch in Übereinstimmung mit den offiziellen Zielsetzungen stehen²). Auch gegenwärtig liegen für die Bundesrepublik erst sehr wenige Untersuchungen zur systematischen Erfassung der Wirkungen der Berufsberatung vor³).

Etwas anders stellt sich die Situation in den USA und insbesondere in der Schweiz dar, wo bereits in den dreißiger Jahren damit begonnen wurde, einzelne Maßnahmen systematisch einer Evaluierung zu unterziehen. Beide Länder besitzen inzwischen eine feste Forschungstradition im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung und können auf eine Fülle relativ gesicherter und konsistenter Erkenntnisse verweisen. Gleichwohl sind in diesen Ländern in der Regel nur Einzelmaßnahmen, insbesondere die berufliche Einzelberatung analysiert und in der Mehrzahl der Fälle nur einzelne Aspekte und deren Zusammenhänge betrachtet worden, eine umfassende und vergleichende Evaluierung fehlt auch hier.

Da die Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit für die Bundesrepublik mittelfristig eine Evaluierung ihres gesamten personellen Angebots an Orientierungs-, Beratungs- und Vermittlungsmaßnahmen in vergleichender Weise plant⁴), erscheint es sinnvoll, einmal den bisherigen Forschungsstand zur Evaluierung der Berufsberatung in den verschiedenen Ländern aufzuarbeiten, die bisher vorliegenden Ergebnisse zusammenzustellen, Lücken aufzuzeigen und die mit den Evaluierungen verbundenen theoretischen und methodischen Probleme zu erörtern. Vorab gilt es jedoch einen theoretischen Bezugsrahmen zu skizzieren, der eine inhaltliche Einordnung der Ergebnisse ermöglicht⁵).

2. Theoretischer Bezugsrahmen: Wirkungen, Interventionsmaßnahmen, Adressaten und Bedingungen

Mit den Maßnahmen der Berufsberatung werden bestimmte Wirkungen bei bestimmten Adressatengruppen unter bestimmten situativen und gesellschaftlichen Bedingungen erreicht. Die von der Berufsberatung erzielten Wirkungen lassen sich dabei in offiziell angestrebte Zielsetzungen und in nichtbeabsichtigte Folgen zerlegen. Beabsichtigte Ziele und nichtbeabsichtigte Folgen bezeichnen bestimmte Ausprägungen auf bestimmten Wirkungsdimensionen. Angestrebt und erreicht werden Wirkungen bei den folgenden Adressatengruppen:

- den Berufswählern und Berufswechslern als den primären Adressaten der Berufsberatung,
- den direkten Bezugspersonen der Berufswähler und -Wechsler, zu denen insbesondere die Eltern, Partner, Lehrer, Freunde und Bekannten gehören, von denen angenommen wird, daß sie in enger Interaktion mit den Berufswählern und -Wechslern deren beruflichen Entscheidungsprozeß direkt beeinflussen,

Lehrstellenvermittlung mit zur Aufgabe der Berufsberatung macht, erfolgt durch das Arbeitsnachweisgesetz von 1922; das Bild der Berufsberatung, wie es heute noch weitgehend gültig ist, wird jedoch erst durch das AVAVG aus dem Jahr 1927 bestimmt, das mit der Einrichtung der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung das Berufsberatungsmonopol errichtet. Die heutige Struktur der Berufsberatung hat ihre Grundlage im Arbeitsförderungs-gesetz des Jahres 1969. Vgl. dazu: Stets, W., Von den Ursprüngen der Berufsberatung. Blätter für die Berufsberatung. Beilage zu Berufskundliche Mitteilungen 13 (1963), S. 1-11, Meisel, H., Die deutsche Berufsberatung, Stuttgart u. a. 1978.

¹) Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Berufsberatung. Ergebnisse der Berufsberatungsstatistik 1975/76, Nürnberg 1977.

²) Lohmar, U., Wirksamkeit und Ansehen der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung, in: DGB (Hg.), Arbeitslosigkeit und Berufsnot der Jugend, Bd. 1, Köln 1952.

³) Z. B. von Landsberg, G., Verlauf und Ergebnis von Berufsberatungsgesprächen, Frankfurt 1977.

⁴) Vgl. Lange, E., Vorstudie zur Wirkungsforschung in der Berufsberatung, Münster 1978.

⁵) Eine differenzierte Ausformulierung dieses theoretischen Bezugsrahmens erfolgte bereits 1977 im Auftrag der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit. Vgl. Lange, E., Ansätze einer Theorie der Beratung beruflicher Entscheidungsprozesse, Der Berufsberater 3/1977, S. 15-22.

- den Anbietern von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, bezüglich derer die Berufsberatung aufgrund ihres Vermittlungsauftrags tätig wird, sowie

- weiteren gesellschaftlichen Gruppierungen und der Öffentlichkeit insgesamt, soweit sie zur Unterstützung beruflicher Entscheidungs- und Realisierungsprozesse beitragen können.

Bei den primären Adressaten werden durch die Berufsberatung Wirkungen hinsichtlich der beruflichen Entscheidungsprozesse, der Realisierungen der Entscheidungen sowie hinsichtlich ihrer beruflichen Karrieren angestrebt. In zeitlicher Perspektive lassen sich damit zugleich unmittelbare/kurzfristige, mittel- und langfristige Wirkungen der Berufsberatung auf die Ratsuchenden unterscheiden. Bezogen auf die Entscheidungsprozesse der Berufswähler, die den zentralen Bezugspunkt der Beratungsprozesse ausmachen, lassen sich Wirkungen in den folgenden analytisch trennbaren Bereichen, feststellen:

- den Einschätzungen, Werthaltungen, Meinungen, Urteilen und Vorurteilen, die insgesamt den sozial-emotionalen Bereich abdecken und als evaluative Entscheidungsprämissen bezeichnet werden können,

- den Kenntnissen und Wahrnehmungen der schulischen und beruflichen Möglichkeiten, die den sachlich-fachlichen Bereich abdecken und auch als kognitive Entscheidungsprämissen bezeichnet werden können,

- den konkreten Verhaltensweisen und Handlungen, die als Resultate evaluativer und kognitiver Prämissen unter Berücksichtigung situativer Bedingungen und deren Antizipation entstehen und den pragmatischen Bereich abdecken.

Bei den Bezugspersonen der Berufswähler gilt es - neben den auch für die Berufswähler bereits bezeichneten Wirkungsbereichen - auch Wirkungen hinsichtlich ihrer Bereitschaft auszumachen, die Berufswähler und -Wechsler bei ihren Entscheidungen zu unterstützen. Hinsichtlich der Anbieter von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen interessiert insbesondere, inwieweit durch die Maßnahmen der Berufsberatung neue Stellen angeboten bzw. vorhandene Stellen so ausgerichtet werden, daß sie den Anforderungen an Ausbildungs- und Arbeitsstellen entsprechen. Auf der volkswirtschaftlichen Ebene wird darüber hinaus zu fragen sein, inwieweit Ungleichgewichte am Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt durch die Interventionsmaßnahmen der Berufsberatung abgebaut oder aber verstärkt werden.

Zur Erreichung ihrer Ziele setzt die Berufsberatung in der Bundesrepublik Deutschland umfangreiche Maßnahmenbündel unter den Sammelbezeichnungen Berufsorientierung, berufliche Beratung und Vermittlung in Ausbildungsstellen ein. Ein großer Teil dieser Maßnahmen erfolgt dabei in Abstimmung und in Kooperation mit Schulen, Betrieben und den nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stellen. Ein Teil der Maßnahmen wie z. B. die Beteiligung am Berufswahlunterricht, die Einführung von Präsenzzeiten in Schulen und die Einrichtung von Berufsinformationszentren und -stellen befindet sich derzeit noch im Stadium der Erprobung bzw. der Entwicklung.

In welchem Umfang die Maßnahmen der Berufsberatung die angestrebten Ziele erreichen bzw. in welchem Umfang sie nicht vorhergesehene Folgen zeitigen, hängt wesentlich von den Bedingungen ab, unter denen sie eingesetzt werden; hierzu gehören insbesondere

- die personalen Dispositionen und Eigenschaften der Adressaten und des Beratungspersonals,

- die situativen Bedingungen, unter denen die Orientierungs-, Beratungs- und Vermittlungsinteraktionen ablaufen,
- die organisatorisch-administrativen Vorgaben etwa der Arbeitsämter und Schulen, die die Interaktionssituationen strukturieren, sowie nicht zuletzt
- die wirtschaftliche Situation am Ausbildungs- und Arbeitsstellenmarkt und die Angebots-Nachfragerelationen im Bereich der weiterführenden Schulen.

3. Empirische Evaluierungen der Berufsberatung

Betrachtet man die vorliegenden Evaluierungen der Berufsberatung vor dem Hintergrund der aufgezeigten theoretischen Überlegungen, dann bleibt pauschal zunächst einmal das folgende festzustellen:

- Hinsichtlich der potentiellen und faktischen Adressaten der Berufsberatung werden im Rahmen der vorliegenden (mir bekannten) Evaluierungsstudien ausschließlich die primären Adressaten, also die Berufswähler und die Berufswechsler untersucht. Innerhalb dieser Gruppe liegt der Schwerpunkt bei den Berufswählern; diese wenige Studien⁶⁾ beziehen auch Erwachsene und Berufswechsler ein. Untersuchungen über die Wirkungen der Berufsberatung bei den Bezugspersonen der Berufswähler, den Betrieben und in der Volkswirtschaft⁷⁾ fehlen so gut wie ganz. Die im folgenden darzustellenden Ergebnisse beziehen sich damit primär auf die Wirkungen, die die Berufsberatung bei den jugendlichen Erstberufswählern bzw. den Schulabgängern erzielt.
- Trotz eines Angebots von etwa 27 verschiedenen Einzelmaßnahmen der Berufsorientierung, der beruflichen Beratung und der Ausbildungsvermittlung wird bei den Evaluierungsstudien fast ausnahmslos die berufliche Einzelberatung zum Gegenstand gemacht⁸⁾. Aus diesem Grunde wird sich auch die folgende Darstellung auf die Wirkung der beruflichen Einzelberatung beschränken.

- Von den möglichen Bedingungsdimensionen werden in den Evaluierungen überwiegend nur die personalen Bedingungsdimensionen auf Seiten des Ratsuchenden oder des Beraters auf ihre Effekte hin untersucht. Situative Bedingungen werden hin und wieder⁹⁾ aufgenommen; administrativ-organisatorische, ökonomische oder gar gesellschaftliche Bedingungen werden dagegen vollständig vernachlässigt.

Angesichts dieser in weiten Bereichen zumindest für die Berufsberatung der Bundesrepublik defizitären Evaluierungssituation werden im folgenden die Studien zusammengestellt, die Aussagen über *die unmittelbaren, mittel- und langfristigen Wirkungen der beruflichen Einzelberatung bei Ratsuchenden (Schulabgängern) unter bestimmten personalen und situativen Bedingungen machen*¹⁰⁾. Die Maßnahmen der beruflichen Orientierung und der Ausbildungsvermittlung werden damit nicht direkt berührt.

3.1. Unmittelbare Wirkungen der Berufsberatung und ihr Bedingungsgefüge

Die erste Gruppe der hier darzustellenden Evaluierungsuntersuchungen wählt einen erklärungstheoretischen Ansatz. Sie geht von der Effektivität bzw. dem Erfolg der Berufsberatung oder von der Entscheidungsfähigkeit bzw. der Berufswahlreife der Ratsuchenden aus und fragt nach den Bedingungen für eine effektive, erfolgreiche Berufsberatung oder eine zufriedenstellende Entscheidungsfähigkeit bzw. Berufswahlreife des Ratsuchenden. Die Bedingungen werden dabei im Berater, im Ratsuchenden und in der Beratungssituation gesucht. Dieser Ansatz liegt insbesondere den meisten amerikanischen, aber auch einigen deutschen und schweizerischen Studien zugrunde.

Die Erhebung der Effektivität der Berater bzw. der Entscheidungsfähigkeit der Ratsuchenden erfolgt in der Regel entweder über eine Selbsteinschätzung der Beteiligten oder aber über eine Fremdeinschätzung durch unabhängige Dritte, in der Regel Wissenschaftler. Zur Überprüfung der Zusammenhänge der Erfolgsmaße mit unabhängigen Berater-, Ratsuchenden- oder Situationsvariablen wird in den amerikanischen Untersuchungen in der Regel das Laborexperiment mit Vorher-Nachher-Messungen unter Einbeziehung von Kontrollgruppen Nicht-Berater gewählt, während in den deutschen und schweizerischen Studien auf Kontrollgruppen verzichtet wird. Insgesamt hat sich eine Fülle von Einzelergebnissen gezeigt, die durchweg in die gleiche Richtung gehen. So zeigt sich z. B., daß eine effektive Beratung u. a. von der kognitiven Flexibilität, der psychischen Offenheit¹¹⁾, der positiven Selbsteinschätzung¹²⁾, der wahrgenommenen Expertise, Vertrauenswürdigkeit und Attraktivität¹³⁾, der Empathie, Rücksichtnahme und Aufrichtigkeit¹⁴⁾ sowie von der Qualität der Ausbildung und der Erfahrung¹⁵⁾ des Beraters abhängt. Hinzu kommt, daß in den USA (möglicherweise auch hier) die als effektiv eingeschätzten Berater zugleich die Merkmale aufweisen, die den typischen männlichen bzw. weiblichen Stereotypen zugeschrieben werden: Die als positiv eingeschätzten männlichen Berater erscheinen als reif, selbstbeherrscht, freundlich, aufgeschlossen, durchsetzungsfähig. Die als effektiv eingeschätzten weiblichen Berater werden mit den Attributen nachgiebig, anpassungsbereit, vertrauensvoll und tolerant belegt¹⁶⁾.

Negative Korrelationen zur Beratungseffektivität zeigen dagegen Lebensalter und Dienstalter¹⁷⁾, das Geschlecht und die jeweilige Vorbildung der Berater erweisen sich in der Regel als für den Beratungserfolg unbedeutend.

Bei den *Ratsuchenden* fördern eine positive Selbsteinschätzung

⁶⁾ Z. B. Büchler, R., U. Wittmer, Zur Bewährungskontrolle in der Laufbahnberatung, Zürich 1977 (MS).

⁷⁾ Ausnahme: Lichti, A., Probleme des Berufs, der Berufswahl und der Berufsberatung, Zürich 1932.

⁸⁾ Ausnahmen z. B. Vortragsreihen vgl. Bisping, P., Zur Bedeutung berufs- und studienkundlicher Vortragsreihen in der Berufsberatung, in: E. Lange, G. Büschges (Hg.), Aspekte der Berufswahl in der modernen Gesellschaft, Frankfurt 1975, 305-354; Ausstellungen vgl. Schaefer, J., Über die Wirksamkeit berufskundlicher Ausstellungen - eine Untersuchung, Das Arbeitsamt 10/1961, 228-230; Eignungsuntersuchungen vgl. Schaefer, J., Psychologische Eignungsuntersuchungen und Rehabilitation - eine Bewährungskontrolle, Das Arbeitsamt 9/1960, 198-199; Gruppenberatung vgl. Hackner, L., Lange E., Müller-Kohlenberg L., Rohsiede, H., Gruppenberatung in der Erprobung, Berufsberatung und Berufsbildung 63 (1978), 143-150.

⁹⁾ Z. B. von Landsberg, G., Verlauf und Ergebnis von Berufsberatungsgesprächen, a. a. O.

¹⁰⁾ In diesem Zusammenhang sei auf frühere Aufarbeitungen des Forschungsstandes verwiesen, wie sie u. a. von Wittmer (1970), Jaide (1977) und von Landsberg (1978) im Rahmen von eigenen Evaluierungsstudien vorgenommen wurden. Weitere zusammenfassende Darstellungen der Forschungsergebnisse finden sich in Inhaltsanalysen der Zeitschriften „Vocational Guidance Quarterly“ bei Yungman (1972) „Journal of Vocational Behavior“ bei Holcomb und Anderson (1977) und „Journal of Counseling Psychology“ von Schmidt und Pepinsky (1965), Wrenn (1956), Foreman (1966), Munley (1974), kritisch: Goldman (1976), Carkhuff (1966), Whiteley (1968), Volsky u. a. (1969). Nach einzelnen Schulen differenziert sind die Ergebnisse der nichtdirektiven Beratung u. a. bei Rogers und Dymond (1954), bei Tausch (1970), die Ergebnisse des verhaltenstheoretischen Ansatzes bei Wolpe (1969) und bei Dua (1970) dargestellt. (S. dazu Lit.-Verz. im Anhang).

¹¹⁾ Allen, T. W., Whiteley, J. N., Dimensions of effective counseling, Columbia 1968.

¹²⁾ Jackson, M., Thompson, C. L., Effective counselor: Characteristics and attitudes, Journal of Counseling Psychology 18 (1971), 249-254.

¹³⁾ Barak, A., La Crosse, M., Multidimensional perception of Counselor Behavior, Journal of Counseling Psychology 22 (1975), 471-476.

¹⁴⁾ Trepper, D. T., Haase, R. F., Verbal and nonverbal communication of facilitative conditions, Journal of Counseling Psychology 25 (1978), 35-44.

¹⁵⁾ Graff, R. W., Maclean, G. D., Evaluating educational-vocational counseling: a model for change, Personal and Guidance Journal 48 (1970), 568-574.

¹⁶⁾ Shelton, J. E., Counselor characteristics and effectiveness in serving economically disadvantaged and advantaged males, Counselor Education and Supervision 1973, 129-136.

¹⁷⁾ Thomas, K. R., Britton, J. O., Correlates of counseling effectiveness in employment in-terviewers, Journal of Employment Counseling 1971, 91-95.

zung, präzise Erwartungen, ein mittleres Anspruchsniveau, hohes Denkvermögen und Denkgeschwindigkeit, eine interne Verhaltensattribution¹⁸⁾ sowie persönliche Offenheit und aktive Mitarbeit¹⁹⁾ die eingeschätzte Beratungseffektivität bzw. den Fortschritt in Richtung Berufswahlreife.

Neben diesen personalen Merkmalen haben sich einige typische Merkmale der *Beratungssituation* gezeigt, die den Beratungserfolg zu erhöhen versprechen. So erscheint der Beratungserfolg in der Einschätzung durch die Beteiligten und durch Dritte um so größer, je häufiger eine Beratung in Anspruch genommen wurde (wobei es hier je nach Problemlage zu optimalen Häufigkeiten kommt, die bei der Berufsberatung im Durchschnitt bei etwa zwei bis drei Kontakten liegen dürften), je zugänglicher die Beratungssituation und je größer die Zahl der Interaktionspartner sind (z. B. Einbezug der Eltern)²⁰⁾. Innerhalb der Beratungssituation wird die Beratungseffektivität offensichtlich durch die folgenden Merkmale gefördert: Übereinstimmung von Zielsetzungen und Erwartungen der Interaktionspartner, Ausgewogenheit der Gesprächsanteile, geringe hierarchische Strukturierung, Ganzheitlichkeit der Problembehandlung, wechselseitige Offenheit und Wertschätzung der Partner, gutes emotionales Klima („Wärme“).²¹⁾

Leider liefern diese Untersuchungen nur ein aggregiertes, nicht aber ein integriertes Wissen über die genannten Wirkungszusammenhänge, da immer nur einzelne Variablen gleichzeitig in die Untersuchungen einbezogen, aber i. d. R. keine multivariaten Analysen durchgeführt wurden²²⁾. Es bleibt daher die Frage, wie sich die bisher gefundenen Zusammenhänge gestalten, wenn die verschiedenen Untersuchungsvariablen gleichzeitig in einem multivariaten Modell miteinander verknüpft werden. Es ist zu vermuten, daß sich hier zum einen ein hohes Maß an Redundanz derart ergeben wird, daß verschiedene Variablen, die hier mit unterschiedlichen Termini belegt sind, dasselbe messen; zum anderen dürften zahlreiche bisher als gesichert betrachtete Einzelzusammenhänge sich bei der Kontrolle von Drittvariablen als Scheinzusammenhänge erweisen.

Ein zweiter Kritikpunkt betrifft die Erhebungssituation und zwar in zweifacher Hinsicht: Zum einen sind die gefundenen Zusammenhänge zumeist Ergebnisse von Laborexperimenten, in denen die Beratungen unter günstigen situativen Bedingungen durchgeführt worden sind. Hier bleibt die Frage, ob sich diese Ergebnisse auch außerhalb der Laborsituation bestätigen. Zu vermuten ist nach aller Erfahrung, daß sich die gefundenen Zusammenhänge im Feld und bei größerer Fallzahl zumindest abschwächen. Zum anderen sind die meisten Evaluierungen in den USA an Studentenspopulationen vorgenommen worden, da sie den Forschern besser zugänglich waren. Die Übertragung der an diesen Populationen gewonnenen Ergebnisse auf andere Gruppen mit z. B. wesentlich niedrigerem Bildungsniveau führt sicherlich zu Relativierungen.

Ein dritter Kritikpunkt betrifft die theoretische Fundierung und Aufarbeitung der vorliegenden empirischen Ergebnisse: Die meisten der vorliegenden Untersuchungen gehen von keinem explizit formulierten theoretischen Ansatz aus; sie formulieren allenfalls einige Hypothesen. Die Ergebnisse selbst werden ebenfalls kaum auf eine mögliche Theoriebildung hin ausgewertet oder vor dem Hintergrund bestehender theoretischer Ansätze interpretiert. Diese Kritik betrifft insbesondere die Untersuchungen zur Berufsberatung im engeren Sinne, während die Arbeiten zur psychologischen Beratung allgemein und zur Psychotherapie durchaus von anspruchsvollen theoretischen Ansätzen ausgehen und ihre Ergebnisse auch in deren Licht interpretieren²³⁾.

Ein vierter Kritikpunkt betrifft die Wahl der Kriterien und deren Operationalisierung: Die Einschätzung der Effektivität, der Nützlichkeit, des Erfolgs von Beratung unmittelbar im Anschluß an die durchgeführten Beratungen ist in dreifacher Hinsicht problematisch. Zum ersten erscheint bei der Lektüre der Studien in der Regel ungeklärt, was inhaltlich unter Effektivität, Erfolg, Entscheidungsfähigkeit oder ähnlichem zu verstehen ist. Es dürfte deutlich sein, daß diese Frage eine wertbezogene Antwort verlangt: Je nach den von den Beurteilern subjektiv für wichtig gehaltenen Wirkungen werden Beratungen für effektiv, erfolgreich oder bewährt gehalten. Damit wird ein Vergleich der Ergebnisse über die verschiedenen Studien problematisch. Zum zweiten ist die Erhebung über subjektive Einschätzungen problematisch. Das gilt insbesondere dann, wenn die Einschätzungen von den Beteiligten des Beratungsgeschehens, also dem Berater oder dem Beratenen selbst durchgeführt werden: So ist zu vermuten, daß Ratsuchende, die sich freiwillig wiederholt einer Berufsberatung unterziehen, der Beratung aufgrund der hohen subjektiven Investition auch eine gewisse Effektivität zuschreiben werden; ähnliches gilt für die Berufsberater, die ihre berufsmäßig ausgeübten Beratungen ebenfalls kaum als wenig effektiv bezeichnen dürften, es sei denn mit der fatalistischen Tendenz, langfristig ihre Beratungstätigkeit grundsätzlich infrage zu stellen. Ein gültigeres Urteil über die Effektivität von Beratungsmaßnahmen dürften da schon unabhängige Dritte, z.B. Wissenschaftler abgeben, die sich zunächst einmal über die Inhalte einer effektiven Beratung verständigen und anschließend mit einem gemeinsamen Maßstab die beobachteten und z.T. aufgezeichneten Beratungen einschätzen. Zum dritten dürften Erhebungen von Wirkungen unmittelbar im Anschluß an Interventionsmaßnahmen zu relativ stärkeren der Beratung zugeschriebenen Wirkungen führen als Erhebungen, die zu späteren Zeitpunkten durchgeführt werden. Wenngleich derartige Erhebungen legitim sind, bleibt zu fragen, wie sich die Beratungswirkungen auch mittel- und langfristig gestalten.

Nach dieser eher pauschalen Darstellung der vorliegenden Ergebnisse seien im folgenden einige Untersuchungen zu den unmittelbaren Wirkungen der Berufsberatung detaillierter dargestellt, die sich auf die Situation in der Bundesrepublik und in der Schweiz beziehen, da diese Studien hier nicht nur wissenschaftlich, sondern auch politisch von einiger Bedeutung sind. In diesem Zusammenhang ist zunächst zu erwähnen, daß die bisher umfangreichste Studie über die berufliche Einzelberatung in der Bundesrepublik von Manstetten²⁴⁾, die von der Bundesanstalt für Arbeit in Auftrag gegeben war, zur Wirksamkeit der beruflichen Einzelberatung keinerlei Aussagen macht. In dieser Studie, in der insgesamt 54 Einzelberatungsfälle von 18 Beratern untersucht werden, werden nach umfangreichen deskriptiven Darstellungen der eindimensionalen Verteilungen Zusammenhänge nur zwischen Merkmalen des Gesprächsverhaltens der Beteiligten sowie zwischen

¹⁸⁾ Vgl. Miller, J. O., Gross, S. J., Curvilinear trends in outcome research, *Journal of Counseling and Clinical Psychology* 41 (1973), 242-244; Nowicki, S. Jr., Marshall, P. D., Examination of Counseling variables within a social learning framework, *Journal of Counseling Psychology* 25 (1978), 1-7; Stein, M. L., Stone, G. L., Effects of conceptual level and structure on initial interview behavior, *Journal of Counseling Psychology* 25 (1978), 96-102.

¹⁹⁾ Büchler, R., Wittmer, U., a. a. O.

²⁰⁾ von Landsberg, G., *Streitsache Berufsberatung. Die berufliche Einzelberatung im Urteil der Beratenen*, Köln 1978.

²¹⁾ Büchler, R., Wittmer, U., a. a. O.

²²⁾ Ausnahmen: von Landsberg, G., *Verlauf und Ergebnis von Berufsberatungsgesprächen*, a. a. O.; Büchler, R., Wittmer, U., a. a. O.

²³⁾ Z. B. Truax, C. B., Carkhuff, R. R., *Toward Effective Counseling and Psychotherapy*, Chicago 1967; Büchler, R., Wittmer, U., a. a. O.

²⁴⁾ Manstetten, R., *Das Berufsberatungsgespräch*, Trier 1975.

Berater- und Ratsuchendenmerkmalen erstellt. Die Untersuchung bringt eine Fülle an Detailergebnissen über die interne Struktur der beruflichen Einzelberatung, keine Aussagen jedoch über den Zusammenhang von Strukturmerkmalen der Einzelberatung mit Ergebnismerkmalen, obwohl eine derartige Evaluierungsmöglichkeit aufgrund des methodischen Designs, das Vorher-, Nachherbefragungen der Ratsuchenden und eine Inhaltsanalyse des Beratungsgesprächs enthält, prinzipiell gegeben war.

Unter dem Aspekt der Evaluierung ist dagegen die Studie von von Landsberg²⁵⁾ von wesentlich größerer Bedeutung. Ausgangspunkt der Studie sind die Daten der Untersuchung von Manstetten, sie werden hier aber systematisch unter Wirkungsaspekten ausgewertet. Abgesehen von einer in dieser Studie enthaltenen echten Bewährungskontrolle der Berufsberatung, auf die im übernächsten Abschnitt noch ausführlich einzugehen sein wird, steht die Analyse der Bedingungen für eine erfolgreiche Beratung im Mittelpunkt. Als erfolgreich wird eine Beratung definiert, die dem Ratsuchenden eine echte Entscheidungshilfe ist, die seine Ratbedürftigkeit merklich reduziert, die ihn zur Zufriedenheit mit seiner ausgeübten Berufstätigkeit führt und in der er seine Interessen realisieren kann. Die Erhebung dieser „Erfolgsinhalte“ wurde mittels einer schriftlichen Befragung eineinhalb Jahre nach Inanspruchnahme der Berufsberatung durch Einschätzung der ehemaligen Ratsuchenden durchgeführt. Als Bedingungen wurden insgesamt 26 verschiedene Berater-, 19 Ratsuchenden- und 11 Gruppenmerkmale mittels höchst aufwendiger und im Hinblick auf ihre Gültigkeit und Zuverlässigkeit kontrollierter Methoden erhoben. Die Analyse erfolgte über bivariate und multivariate Verfahren.

Als Ergebnisse lassen sich festhalten:²⁶⁾

1. Der Beratungserfolg wird von den Ratsuchenden um so höher eingeschätzt, je direkter der Berater Einfluß in dem Sinne auf sie ausübt, daß er Anweisungen gibt und Ratschläge erteilt. Es handelt sich hier um die Ausübung fachlicher Autorität (funktionaler Autorität, Expertenautorität) auf der Basis einer Anerkennung durch den Ratsuchenden. Die Akzeptierung des Beraters durch den Ratsuchenden ist damit Voraussetzung für die Akzeptierung seiner Ratschläge und damit indirekt für den eingeschätzten Beratungserfolg.

2. Der Beratungserfolg wird negativ bestimmt durch eine Beraterdominanz im Sinne eines für den Ratsuchenden nicht akzeptablen eher autoritären Verhaltensstils. Umgekehrt wird der Erfolg um so höher eingeschätzt, je angenehmer das Verhalten des Beraters und je stärker seine Tendenz zur Entspannung der Situation erscheint.

3. Der Erfolg wird um so höher eingeschätzt, je stärker sich der Berater dem Ratsuchenden in freundlicher und verständnisvoller Haltung zuwendet: Wertschätzung, Wärme, Zuneigung bilden hier die emotionale Basis für eine Beratungssituation, in der dann auch fachliche Autorität akzeptiert wird.

Die vorgelegten Ergebnisse stimmen weitgehend mit den Ergebnissen überein, die auch in den amerikanischen Studien bei der Analyse von psychotherapeutischen Gesprächen sowie in der Kleingruppenforschung gefunden wurden. Deutlich wird im Unterschied zur Psychotherapie der eher instrumentelle Charakter der Berufsberatung. Dadurch, daß primär berufsbezogene Informationen abgerufen und aspekthaft auf eine

akut anliegende Entscheidung bezogen werden, gewinnt im Unterschied zu den in der Regel ganze Lebensbereiche umfassenden psychotherapeutischen Beratungen die Fach-, bzw. Sachautorität des Beraters erheblich an Bedeutung; sie muß allerdings anerkannt und akzeptiert sein.

Von Landsberg versucht den Erfolg der beruflichen Einzelberatung in einer weiteren Untersuchung an einer größeren Stichprobe zu ermitteln²⁷⁾. In dieser Studie werden insgesamt 1306 ehemalige Ratsuchende überwiegend aus Nordrhein-Westfalen (70 %) im Durchschnitt 18 Monate nach ihrer beruflichen Einzelberatung im Zuge einer schriftlichen Befragung in Schulen und Betrieben um ihre Einschätzung der beruflichen Beratung gebeten. Eingeschätzt wurden zum einen das Beraterverhalten nach insgesamt 35 verschiedenen Merkmalen wie z. B. Freundlichkeit, Verständlichkeit, Oberflächlichkeit, Gesprächsanteile sowie zum anderen der Beratungserfolg, indiziert durch die Güte der Berufsinformation, die Güte der diagnostischen Information, die Vermittlung von Entscheidungssicherheit, den Fortschritt in der Berufsentscheidung, die Vermittlung von Selbständigkeit in der Berufsentscheidung, zwei pauschale Beurteilungen des Beratungserfolgs („Die Beratung durch den Berufsberater hat sich für mich kaum gelohnt“ und „Wenn ich noch einmal in derselben Situation wäre, würde ich wieder zur Berufsberatung gehen“) und den Stellenwert der Berufsberater bei der Entscheidungshilfe.

In der Analyse werden dann zunächst die eindimensionalen Verteilungen sowohl der Beurteilung der Merkmale des Beraterverhaltens als auch der Indikatoren für den Beratungserfolg dargestellt. Hinsichtlich der Erfolgsindikatoren kommt von Landsberg zu dem Schluß, daß die Mißerfolgsquote der beruflichen Einzelberatung zwischen 22 % (bei der Vermittlung brauchbarer Berufsinformation) und 44% (bei dem Fortschritt in der Berufsentscheidung) liegt. Im Anschluß daran werden dann Zusammenhänge zwischen den Merkmalen des Beraterverhaltens und der Bereitschaft, in der ähnlichen Situation die Berufsberatung noch einmal aufzusuchen (als Erfolgsindikator), aufgezeigt. Dabei ergibt sich, daß der Beratungserfolg um so größer eingeschätzt wird, je weniger der Berufsberater sich bemüht, den Ratsuchenden zu überreden oder ihm eine bestimmte Möglichkeit aufzudrängen, je stärker er sich um den Ratsuchenden aktiv bemüht, weder an der Oberfläche bleibt noch wichtige Gesichtspunkte außer acht läßt, je weniger er den Ablauf nach seinen eigenen Vorstellungen lenkt, je ausführlicher und verständlicher er die Fragen der Ratsuchenden beantwortet und je intensiver er sich um die Lösung des Problems insgesamt bemüht.

Neben dem Gesprächsverhalten werden als weitere Erfolgsbedingungen für die Berufsberatung im Urteil der Beratenen u. a. die Länge der Beratung, die Konstanz eines Beraters (bei mehreren Gesprächen), der Einbezug von Begleitpersonen und die Höhe der Schulbildung der Ratsuchenden gesehen, wobei hier Hauptschüler die Beratung positiver beurteilen als Realschüler und Gymnasiasten.

Im Unterschied zu der insbesondere unter Erhebungsaspekten hervorragenden ersten Studie von von Landsberg sind bei dieser Untersuchung doch manche Kritikpunkte gegeben. Zunächst einmal sind aufgrund der fehlenden Repräsentativität und Zufallsauswahl bei der Stichprobe Aussagen über eindimensionale Verteilungen etwa des Beratungserfolgs, aber auch der anderen Merkmale nur für die gezogene Stichprobe selbst möglich. Ein Schluß auf die Grundgesamtheit und damit ein Urteil über den relativen Erfolg der Berufsberatung in der Bundesrepublik, wie er an mehreren Stellen angedeutet wird, ist unzulässig. Hinzu kommt, daß die Antwortvertei-

²⁵⁾ von Landsberg, G., Verlauf und Ergebnis von Berufsberatungsgesprächen, Frankfurt 1977.

²⁶⁾ Ebd. S. 404 ff.

²⁷⁾ von Landsberg, G., Streitsache Berufsberatung, a. a. O.

lungen naturgemäß stark von der Art der Antwortvorgaben abhängen. Mangels einer Standardisierbarkeit der Antwortvorgaben ist damit in rein deskriptiven Untersuchungen der vorliegenden Art nahezu jedes Ergebnis bzw. besser: jede Einschätzung des Erfolgs der Berufsberatung produzierbar. Darüber hinaus dürfte die Gültigkeit mancher Behauptungen (z. B. „Eigentlich war ich nach der Berufsberatung genauso schlau wie vorher“) als Indikatoren für den Erfolg der Berufsberatung, insbesondere dann, wenn sie über die subjektiven Einschätzungen ausschließlich der Ratsuchenden einhalb Jahr nach der Beratung erhoben werden, sehr in Frage stehen.

Eine wesentlich bessere Evaluierung der beruflichen Einzelberatung unter dem Aspekt ihrer unmittelbaren Auswirkungen wurde von Büchler und Wittmer²⁸⁾ in der Zentralstelle für Berufsberatung des Jugendamtes des Kantons Zürich in der Schweiz durchgeführt. Gegenstand der Evaluierung ist hier jedoch nicht die berufliche Erstberatung von Schülern beim Übergang vom Bildungs- ins Ausbildungs- oder Beschäftigungssystem, sondern die Laufbahnberatung von Erwachsenen in Fragen des Berufswechsels, der Umschulung, der Weiterbildung, der finanziellen Förderung usw.

Die zentralen Fragen dieser Untersuchung sind:

- Wie erleben die Klienten die Laufbahnberatung?
- Welche Wirkungen erzielt die Beratung bei den Klienten?
- Welche Bedingungen stehen hinter diesen Wirkungen?

Um diese Fragen zu beantworten, wird ein komplexes wirkungsanalytisches Modell entwickelt, das alle vermuteten Wirkungs- und Bedingungsbeziehungen hypothetisch spezifiziert, die sich aus früheren theoretischen Arbeiten und zum Teil selbst durchgeführten empirischen Evaluierungsstudien²⁹⁾ ergeben. Die zur Überprüfung dieses Modells herangezogenen Daten entstammen dabei aus einer schriftlichen nachträglichen Befragung von 153 ehemaligen Klienten mit einem Durchschnittsalter von 28 Jahren, etwa 10 Monate nach der Beratung, aus der Inhaltsanalyse der ausführlichen Beratungsakten sowie aus einer Einschätzung bestimmter Merkmale durch die beiden Berater und einen außenstehenden Experten. Darüber hinaus liegen für einen Teil der Befragten Daten zum Verlauf des Beratungsgeschehens und aus einem Persönlichkeitsfragebogen vor.

Aus einer Fülle zunächst theoretisch vorgegebener Wirkungsvariablen ergeben sich nach ihrer faktorenanalytischen Aufbereitung die folgenden grundlegenden Wirkungsdimensionen, auf denen die Beratungsmaßnahmen einzeln oder gemeinsam Veränderungen erzielen:

- Entschluß und Verminderung der Problemspannung; hier handelt es sich um die erfolgreiche Lösung von aktuellen, vorwiegend beruflichen Problemen.
- Verwirklichung und beruflicher Fortschritt; hierbei geht es über den Entschluß hinaus um die aktive Veränderung der beruflichen Situation durch gezieltes Handeln, um die Verwirklichung des gefaßten Entschlusses.
- Berufliche Einpassung; hierbei geht es um eine Alternative zur zweiten Dimension im Sinne eines Akzeptierens der vor-

gegebenen Verhältnisse mit lediglich minimalen Korrekturen der Situation.

- Persönliche Entwicklung; diese Dimension geht über den rein beruflichen Bereich hinaus und erfaßt Veränderungen in der Persönlichkeitsentwicklung durch die berufliche Beratung in Richtung z. B. einer erhöhten psychischen Funktionstüchtigkeit, eines gesteigerten Selbstwertgefühls oder größerer Selbstsicherheit.

Um die hinter diesen Wirkungen stehenden Bedingungen in den Griff zu bekommen, werden 77 mögliche Bedingungsvariablen, die an den Beratern und den Ratsuchenden erhoben werden, erst einer faktorenanalytischen Behandlung unterworfen und dann auf ihre Zusammenhänge mit den Wirkungsdimensionen hin überprüft. „Die Befunde weisen mit aller Deutlichkeit auf einen zentralen Punkt hin: Der Berater ist die mächtigste Bedingung für einen Beratungserfolg. Seine Einstellung und sein Verhalten sind entscheidend. Angewendete Verfahren und Hilfsmittel stehen erst an zweiter Stelle. Merkmale des Klienten schließlich bestimmen teilweise die Art des erreichten Erfolgs, aber kaum dessen Ausmaß³⁰⁾. Zu den wesentlichen Bedingungen auf seiten des Beraters für einen Beratungserfolg (auf einer oder mehreren der o. g. Wirkungsdimensionen) gehören:

- Aktive Zuwendung zum Klienten; die innere Bereitschaft des Beraters, seine Persönlichkeit als Werkzeug in die Beratung einzubringen.
- Echte persönliche Beziehung; direktes und aufrichtiges Verhalten des Beraters als Mensch; kein berufsmäßiges schablonenhaftes Benehmen.
- Emotionale Stützung; hierzu gehören Nähe und Wärme des Beraters.
- Sensible Informationsvermittlung.
- Gelegenheit zu unmittelbarer Selbsterfahrung des Klienten in intensiven Gesprächen.
- Gelegenheit zu rationaler Selbsteinsicht des Klienten.
- Störungsfreie Informationsverarbeitung auf seiten des Klienten.
- Einschränkung auf Berufliches wird überall dort zur Erfolgsbedingung, wo bei psychisch beeinträchtigten Klienten - anders als im Normalfall - die Vermeidung der persönlichen Problembehandlung einen Fortschritt ermöglicht³¹⁾.

Auf seiten des Klienten erweisen sich fünf Bedingungen als erfolgsträchtig; hierzu gehören:

- Internalisierung gegenüber Externalisierung; interne kausale Verhaltensattribution erhöht die Lernbereitschaft und Verantwortungsbereitschaft.
- Ich-Stärke gegenüber Ich-Schwäche im Sinne von Selbststeuerung.
- Persönliche Offenheit gegenüber Abwehrhaltung.
- Aktive Mitarbeit gegenüber Konsumentenhaltung.
- Autonomie gegenüber Abhängigkeit³²⁾.

Wenngleich die vorgenannten Bedingungen und ihre Zusammenhänge mit den Wirkungsdimensionen noch gründlicherer weiterer Exploration bedürfen, sind erstaunliche Parallelen zu den bereits aus den amerikanischen Studien bekannten Ergebnissen sowie zu den Ergebnissen aus den Studien von Landsberg³³⁾ gegeben.

Wichtig an dieser Untersuchung ist, daß sie von einem explizit formulierten theoretischen Beratungsansatz (dem Ansatz der nicht-direktiven Beratung) ausgeht, diesen Ansatz in einen komplexen wirkungstheoretischen Ansatz transformiert und empirisch überprüft. Wichtig ist zum weiteren, daß sie mehrere unabhängige Wirkungsdimensionen herausarbeitet, auf denen die Beratung kurzfristig Veränderungen hervorzu-

²⁸⁾ Büchler, R., Wittmer, U., a. a. O.

²⁹⁾ Wittmer, U., Berufsberatung, Methodik und Bewährung, Bern u. a. 1970.

³⁰⁾ Ebd. S. 9.

³¹⁾ Ebd. S. 9 f.

³²⁾ Ebd. S. 10 f.

³³⁾ von Landsberg, G., Verlauf und Ergebnis ... a. a. O. In diesem Zusammenhang müßte jedoch noch überprüft werden, ob nicht die Ähnlichkeit bei den Ergebnissen eine Folge ähnlicher Erhebungsinstrumente ist, die in ähnlichen Situationen eingesetzt worden sind.

rufen vermag, und daß sie zu den jeweiligen Wirkungsdimensionen die Bedingungen anzugeben vermag, die hier allerdings nur pauschal, und nicht auf die einzelnen Wirkungen bezogen, dargestellt sind.

Kritisch anzumerken bleibt, daß das zugrundeliegende Forschungsdesign streng genommen genausowenig Kausalaussagen zuläßt, wie die dargestellten Untersuchungen von von Landsberg, daß die subjektiven Einschätzungen der ehemaligen Ratsuchenden zum Teil den Beratungserfolg definieren und daß ein großes Vertrauen in die Leistungen der Faktorenanalyse zur Reduktion der Komplexität der gewonnenen Daten besteht. Darüber hinaus fehlen auch in dieser Untersuchung Bedingungen des Beratungserfolgs, die in der Beratungssituation, im organisatorischen Kontext der Beratung und in der wirtschaftlichen Situation liegen, vor deren Hintergrund beraten wird.

Der letzte Kritikpunkt gilt für alle bisher dargestellten Beratungsevaluierungen: Sie sind Evaluierungen von Berufsberatungen in wirtschaftlichen Schön-Wetter-Zeiten, in denen den Ratsuchenden grundsätzlich ausreichend Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten offenstehen. Wie jedoch eine „erfolgreiche“ Beratung auszusehen hätte, die den Ratsuchenden angesichts knapper Ausbildungs- und Arbeitsplätze hilft, ohne in Lenkung umzuschlagen, darüber ist bisher noch keine Forschung betrieben worden.

3.2. Mittelfristige Wirkungen der Berufsberatung, speziell der Ratbefolgung auf der Basis der psychologischen Eignungsdiagnostik

Die folgenden Bewährungsuntersuchungen zur Berufsberatung wählen einen anderen Ansatz: Während in den bisherigen Studien die Analyse der Bedingungen für eine erfolgreiche Beratung oder mehrere mögliche Erfolgsdimensionen im Vordergrund stand, geht es jetzt im wesentlichen um die Folgen, die sich aus der Berufsberatung für die ehemaligen Ratsuchenden ergeben. Eine Evaluierung der Berufsberatung wird in der Weise versucht, daß hypothetisch unterstellt und empirisch überprüft wird, daß innerhalb der Gruppe der Beraternen diejenigen, die dem zum Teil auf der Basis psychologischer Eignungsuntersuchungen gegebenen Rat gefolgt sind, einen relativ größeren beruflichen Erfolg verzeichnen können als diejenigen, die diesem Rat nicht gefolgt sind. Auch hier wird dann der berufliche Erfolg, der einige oder mehrere Jahre nach der Beratung erhoben wird, in mehrere objektive und subjektive Kriteriumsdimensionen zerlegt.

Eine erste Gruppe von Untersuchungen wurde von den Berufsberatern selbst durchgeführt. Der Erfolg der Berufsberatung wird dabei über die Noten der Lehrabschlußprüfungen indiziert, die die ehemaligen Beraternen (Ratbefolger und Nichtbefolger) am Ende ihrer Berufsausbildung, also in der Regel zwei bis drei Jahre nach der Beratung erhalten haben. Die Forschungsmethode ist in der Regel eine reine Aktenanalyse, bei der die in den Beratungsgesprächen häufig auf der Basis psychologischer Eignungsuntersuchungen gegebenen Empfehlungen mit den Noten verglichen werden, die von den

ehemaligen Ratsuchenden bei den Kammern und anderen zuständigen Stellen gemeldet vorliegen. In einigen Fällen werden Zusatzbefragungen der Ausbilder bezüglich der Leistungen der Auszubildenden und Befragungen der Auszubildenden nach ihrer retrospektiven Einschätzung der Berufswahl und der Berufsberatung durchgeführt. Die Evaluierungen beziehen sich ausschließlich auf regional abgegrenzte Arbeitsamts- bzw., Berufsberatungsbezirke und haben den Charakter von Rückmeldungen für die Berufsberater selbst. Gemeint sind hier die Untersuchungen aus der Schweiz von Böhny³⁴), Benz und Brunner³⁵), und Egloff³⁶) sowie aus der Bundesrepublik Deutschland von Bomhoff³⁷), Schiffel³⁸), Arnold³⁹) und von Hastrich⁴⁰). Beispielhaft seien hier einige Studien kurz dargestellt.

Egloff untersucht im Jahr 1966 139 Jugendliche nach ihrer Lehrabschlußprüfung, die im Jahr 1961 an den beruflichen Beratungen und Eignungsuntersuchungen der Berufsberatung in Baden (Schweiz) teilgenommen haben. Als Kriteriumsvariablen fungieren:

- der relative Ausbildungserfolg, dokumentiert durch die Durchschnitts- oder Gesamtnote bei der Lehrabschlußprüfung,
- die Durchfallquote bei der Lehrabschlußprüfung,
- der vorzeitige Abbruch bzw. die Aufgabe des Ausbildungsverhältnisses,
- die relative Zufriedenheit der Jugendlichen mit ihrem gewählten Beruf,
- die relative Zufriedenheit der Ausbilder mit den Leistungen der Jugendlichen.

Die ersten drei Kriterien werden anhand einer Analyse der Akten über die Ausbildungsverhältnisse, die letzten zwei Kriterien über Befragungen der Jugendlichen und der Ausbilder erhoben.

Als Bedingungs- bzw. Prädiktorvariable fungiert das Ausmaß der Ratbefolgung der Jugendlichen im Anschluß an die berufliche Beratung und Eignungsuntersuchung mit den Ausprägungen von „Rat vollständig befolgt/als geeignet befunden“ bis „Rat nicht befolgt/als für den gewählten Beruf nicht geeignet befunden“.

Die Analyse der Zusammenhänge zwischen dem Ausmaß der Ratbefolgung und den Kriteriumsvariablen führt zu den folgenden Ergebnissen: Je größer das Ausmaß der Ratbefolgung bzw. je stärker die Prognose „geeignet“ lautet,

- desto besser sind die bei den Abschlußprüfungen erzielten Noten (5,05 bei Ratbefolgern – 4,15 bei Nichtbefolgern),
- desto geringer sind die Durchfallquoten (0 bei Befolgern – 3 bei Nichtbefolgern),
- desto seltener wird die Ausbildung vorher abgebrochen (0 bei Ratbefolgern – 7 bei Nichtbefolgern),
- desto größer ist die Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem gewählten Ausbildungsberuf und
- desto größer ist die Zufriedenheit der Ausbilder mit den von den Lehrlingen gezeigten Leistungen.

Ähnliche Ergebnisse bei den Noten der Abschlußprüfungen zeigen die Untersuchungen von Böhny und von Benz und Brunner in der Schweiz. Benz und Brunner vergleichen die Ergebnisse der Lehrabschlußprüfungen von 478 Damenschneiderinnen, die zwischen 1940 und 1950 ihre Ausbildung in Winterthur (Schweiz) beendeten, mit dem während der Be-

³⁴) Böhny, F., Lehrabschlußprüfung für Bauschlosserlehrlinge, 1947 (MS).

³⁵) Benz, H., Brunner, H., Jahresbericht der Mädchenberufsberatung Winterthur 1952 (MS).

³⁶) Egloff, E., Wie gut sind die Leistungen der Berufsberatung, Berufsberatung und Berufsbildung 53 (1968), 207-212.

³⁷) Bomhoff, G. J., Gelöste Lehrverhältnisse – Schuld der Berufsberatung? Das Arbeitsamt 4 (1953), 179-184.

³⁸) Schiffel, W., Die Berufsberatung im Urteil älterer Lehrlinge, Das Arbeitsamt 1955, 215-217.

³⁹) Arnold, W., Bewährungskontrollen in der Berufsberatung im Lichte der Grundsatzfragen des Psychologischen Dienstes, Psychologie und Praxis 1959, 289-294.

⁴⁰) Hastrich, W., Erfolgskontrolle in der Berufsberatung, Das Arbeitsamt 1970, 247-251.

rufsberatung festgestellten Eignungsbefund für diese Berufsausbildung;

dabei ergeben sich folgende Befunde:

Durchschnittsnote aller Beratenen	: 1,68
- der für geeignete Befundenen	: 1,53
- der für nicht geeignet Befundenen	: 2,00
Durchschnittsnote aller Nichtberatenen	: 1,79

Böhny erzielt bei seiner Untersuchung von 43 Bauschlosserlehrlingen Durchschnittsabschlußnoten von 2,3 für diejenigen, denen zum Bauschlosser geraten wurde, von 2,5 für diejenigen, denen nicht zum Bauschlosser geraten worden war und 2,4 für diejenigen, die die Beratung nicht in Anspruch genommen hatten. Aus der ersten Gruppe fiel keiner, aus der zweiten fielen vier und aus der dritten Gruppe 3 Personen durch die Prüfung.

Auch in der Bundesrepublik kommt z. B. Hastrich u. a. zu den Ergebnissen, daß die Durchschnittsnote bei den Lehrabschlußprüfungen der IHK Fulda im Jahr 1967 am höchsten ist bei denjenigen, bei denen die ursprüngliche Raterteilung mit dem Berufswunsch vor der Raterteilung übereinstimmt, am zweithöchsten, wenn nur der Raterteilung gefolgt wurde, relativ niedrig, wenn entgegen dem Rat nur dem eigenen Berufswunsch gefolgt oder weder einem eigenen Wunsch noch dem gegebenen Rat gefolgt wurde. Bomhoff prüft in seiner Untersuchung, ob es Zusammenhänge zwischen der Mitwirkung der Berufsberatung bei dem Zustandekommen der Lehrverhältnisse und der Zahl der gelösten Lehrverhältnisse im Zeitraum von 1. 1. 1952 bis zum 30. 9. 1952 (n = 2.788) in der Bundesrepublik insgesamt gibt. Er kommt dabei zu dem Ergebnis: „Lehrverhältnisse, welche durch Mitwirkung der Berufsberatung Zustandekommen, werden in viel selteneren Fällen wieder gelöst (nur in 1,3 % aller Fälle) als Lehrverhältnisse, die durch namentliche Anforderung ohne Mitwirkung der Berufsberatung entstehen“ (in 21,2% aller Fälle)⁴¹⁾.

Hinsichtlich der Ausprägungen noch deutlichere Ergebnisse werden aus differenzierteren wissenschaftlichen Untersuchungen mit dem gleichen Forschungsansatz berichtet, die Earle⁴²⁾ in England, Pieron⁴³⁾ in Frankreich und Sudan und Wittmer⁴⁴⁾ in der Schweiz durchführen. Untersuchungspopulationen sind entweder einzelne Städte oder ganze Länder: Earle untersucht 1 200 beratene Schulentlassene des Jahrgangs 1925 in London, Pieron insgesamt 4 754 beratene Schulabgänger der Jahrgänge 1944-1948 in Frankreich, Sudan 232 beratene Schulabgänger der Jahrgänge 1946 bis 1952 der kantonalen Berufsberatung in Fribourg und Wittmer insgesamt 500 ehemalige Ratsuchende des Jahrgangs 1963 von fünf Beratungsstellen des Kantons Zürich, fünf Jahre nach ihrer Beratung.

Sämtliche Untersuchungen kombinieren eine Analyse der Akten der Berufsberatung mit einer schriftlichen Befragung der ehemaligen Beratenen: Aus den Akten wird der jeweils in der Beratung, in der Regel im Anschluß an eine psychologische Eignungsuntersuchung gegebene Rat ermittelt, um die Untersuchungspopulationen in Ratbefolger bzw. Nichtbefolger teilen zu können. In den schriftlichen Befragungen

werden durchweg die folgenden Kriteriumsvariablen erhoben:

- Ausbildungserfolg,
- Berufswechsel/Berufsverbleib,
- Ausmaß der beruflichen Weiterbildung,
- Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf,
- eingeschätzte Zufriedenheit des Arbeitgebers,
- Beurteilung der Berufsberatung und psychologischen Eignungsdiagnostik,
- Bereitschaft zur Weiterempfehlung der Berufsberatung.

Die Ergebnisse gehen konsistent in dieselbe Richtung und bestätigen die auch schon aus den früher zitierten Untersuchungen bekannten Befunde: Wenn der in der Berufsberatung, in der Regel aufgrund einer psychologischen Eignungsuntersuchung gegebene Rat befolgt wurde, zeigen die Ratbefolger auch bis zu fünf Jahren nach der Berufsberatung

- einen relativ größeren Ausbildungserfolg,
- eine geringere Zahl der beruflichen Wechsel, also einen stärkeren Verbleib im einmal gewählten Beruf,
- ein höheres Maß an beruflicher Weiterbildung,
- eine zufriedenerere Einschätzung ihrer Arbeitgeber,
- eine positivere Beurteilung der Berufsberatung, insbesondere der psychologischen Eignungsdiagnostik und
- eine größere Bereitschaft, die Berufsberatung weiter zu empfehlen, als diejenigen, die dem gegebenen Rat nicht gefolgt sind.

Neben diesen inhaltlichen Zusammenhängen haben die Untersuchungen ein weiteres wichtiges Ergebnis erbracht, das für Evaluierungsstudien von erheblicher Bedeutung hinsichtlich der Validität der nach Jahren gefundenen Ergebnisse ist:

Mit zunehmender zeitlicher Distanz sinkt das Erinnerungsvermögen sowohl an die Tatsache, überhaupt bei der Berufsberatung gewesen zu sein, als auch an den hierbei erhaltenen Rat ganz erheblich ab. Bereits ein Jahr nach der Berufsberatung haben nach einer Kontrolluntersuchung von Arnold⁴⁵⁾ 17% der ehemaligen Ratsuchenden vergessen, die Berufsberatung in Anspruch genommen zu haben; Schiffel⁴⁶⁾ stellt fest, daß sich nach zweieinhalb Jahren 25% der ehemaligen Ratsuchenden nicht mehr an die Berufsberatung erinnern. Wittmer⁴⁷⁾ kommt zu dem Ergebnis, daß sich fünf Jahre nach der Berufsberatung 42% der ehemaligen Ratsuchenden nicht mehr richtig an den ihnen erteilten Rat erinnern.

Darüber hinaus sinkt mit zunehmender zeitlicher Distanz die positive Beurteilung der Berufsberatung und der psychologischen Eignungsdiagnostik stark ab: So fällt bei Arnold⁴⁸⁾ die positive Einschätzung der Berufsberatung vom ersten bis zum dritten Jahr nach der Berufsberatung von 30 % über 24 % auf 4 % deutlich ab; auch die positive Einschätzung der psychologischen Eignungsuntersuchung sinkt von 79% über 71 % auf 50 % in einem Zeitraum von nur drei Jahren. Auf der anderen Seite steigt die Selbstzurechnung der Berufentscheidung und des Eintritts in die Ausbildungsstelle (bei Arnold von 4% über 6% auf 8%) deutlich an.

Aus all dem folgt, daß die retrospektive Erfassung der Wirkung der Berufsberatung etwa allein über die subjektiven Einschätzungen der Beratenen, aber vermutlich auch der Berater mit zunehmender zeitlicher Distanz immer problematischer wird und zu systematischen Verzerrungen der Ergebnisse in der Weise führt, daß die Berufsberatung hinsichtlich der ihr zugeschriebenen Erfolge schlechter abschneidet.

Wenngleich die Ergebnisse über alle Studien konsistent in die gleiche Richtung gehen und auf eine Bewährung der Berufsberatung an z. T. relativ harten Kriterien verweisen, und

⁴¹⁾ Bomhoff, G. J., a. a. O., S. 184.

⁴²⁾ Earle, F. M., *Methods of choosing a career*, London 1931.

⁴³⁾ Pieron, M. H., u. a., *Le contrôle de l'orientation professionnelle*, Paris (INOP) 1949.

⁴⁴⁾ Wittmer, U., a. a. O.

⁴⁵⁾ Arnold, W., a. a. O.

⁴⁶⁾ Schiffel, W., a. a. O.

⁴⁷⁾ Wittmer, U., a. a. O.

⁴⁸⁾ Arnold, W., a. a. O.

wenngleich die wissenschaftlichen Untersuchungen, insbesondere auch die Studie von Wittmer ein hohes Maß an theoretischer und methodologischer Reflexion aufweisen, bleiben Zweifel an der Gültigkeit der gefundenen Zusammenhänge bestehen: Keine der durchgeführten Studien besitzt ein einer gültigen Evaluierung angemessenes experimentelles oder feldexperimentelles Forschungsdesign, das es gestatten würde, die aufgezeigten Wirkungen der Berufsberatung auch ursächlich zuzurechnen. Es muß also beim gegenwärtigen Forschungsstand angenommen werden, daß sowohl die Ratbefolgung als auch die aufgezeigten Wirkungen das Ergebnis von Drittfaktoren sind, die, kontrolliert man sie, die gefundenen Korrelationen unter dem Aspekt der Kausalität als Scheinkorrelationen entlarven würden. Aber selbst wenn die Korrelationen nicht gegen Null gehen würden, erscheint zumindest eine Mitverursachung dieser Zusammenhänge durch Drittfaktoren nicht ausgeschlossen. Zu denken ist hier etwa daran, daß bereits vor der Beratung gegebene bessere Schulleistungen, kritisches Denkvermögen, insgesamt ein relativ besserer Leistungsstand in der Gruppe der Ratbefolger sowohl zur Ratbefolgung als auch zu den relativ höheren beruflichen Erfolgen führt.

3.3. Mittel- und langfristige Wirkungen der Inanspruchnahme der Berufsberatung

In den folgenden vier Untersuchungen geht es um die Beantwortung der Frage, ob mit der Inanspruchnahme der Berufsberatung überhaupt, unabhängig davon, ob der gegebene Rat befolgt wird oder nicht, Wirkungen bei den ehemaligen Ratsuchenden auf beruflichen und außerberuflichen Dimensionen kurz-, mittel- und langfristig auftreten. Um diese Frage beantworten zu können, werden in den Untersuchungen von von Landsberg⁴⁹⁾ in der Bundesrepublik und von Williamson und Bordin⁵⁰⁾, Rothney⁵¹⁾ und Campbell⁵²⁾ in den USA ehemalige Beratene mit einer Kontrollgruppe von Nichtberatern verglichen.

Ausgangspunkt der oben bereits zitierten Studie von von Landsberg sind die bereits von Manstetten^{52a)} untersuchten insgesamt 54 Beratungsfälle, bei denen Vorher-Nachherbefragungen zur Erfassung der Ausgangsbedingungen und der Wirkungen der Beratungen sowie Tonbandaufnahmen von Beratungsgesprächen zur Erfassung der Prozeßvariablen der Beratungen durchgeführt wurden. Zu diesen 54 Beratungsfällen, die als Experimentalgruppe aufgefaßt werden, bildet von Landsberg noch eine 54 Personen umfassende Kontrollgruppe nach dem Verfahren der paarweisen Parallelisierung im Hinblick auf Beratungsbereitschaft, Lebensalter, Geschlecht, Höhe der Schulbildung, Intervall zwischen Vorher- und Nachhermessung, Informations-, Entschiedenheits- und Interessenstand. Er erzielt damit ein feldexperimentelles Forschungsdesign (Quasiexperiment, da die Randomisierung fehlt), das es unter der Matching-Voraussetzung weitgehend gestattet, Schlüsse aus der Inanspruchnahme der Berufsberatung auf bestimmte Wirkungsdimensionen zu ziehen. Im Rahmen dieser experimentellen Anordnung werden als Wirkungsdimensionen die berufliche Entschlossenheit, das Informationsniveau und die berufliche Interessenlage erhoben. Bei dieser äußerst sorgfältig durchgeführten Analyse kommt er zu den folgenden Ergebnissen:

1. Die Berufsberatung führt unmittelbar nach ihrer Inanspruchnahme zu einer deutlichen Erhöhung der Entschlossenheit der Ratsuchenden. Vor der Beratung zeigen sich sowohl in der Experimental- als auch in der Kontrollgruppe 31 % als entschlossen. Während dieser Wert in den Nachhermessungen bei der Experimentalgruppe nach der Inanspruchnahme der Berufsberatung auf 84% steigt, bleibt er in der Kontrollgruppe der Nichtberatern konstant.
2. Die Berufsberatung führt zu einer deutlichen Erhöhung des Informationsniveaus nach ihrer Inanspruchnahme. Vor der Beratung bezeichnen sich jeweils 26% in der Experimental- und in der Kontrollgruppe als ausreichend informiert. In der Nachhermessung bezeichnen sich nur 30% der Kontrollgruppe aber 70% der Experimentalgruppe, nachdem sie die Berufsberatung in Anspruch genommen hat, als ausreichend informiert.
3. Nach der Inanspruchnahme der Berufsberatung steigt bei der Experimentalgruppe die Zahl der genannten Berufe von insgesamt 104 auf 140 (in der Kontrollgruppe sinkt sie leicht von 104 auf 103), werden im Unterschied zur Erstbefragung 89 neue Berufe genannt (in der Kontrollgruppe nur 20), werden relativ mehr Ausbildungsberufe genannt und mehr Berufe aus dem Bereich sozialer Dienstleistungen. Mit der Inanspruchnahme der Berufsberatung kommt es also zu deutlichen Lerneffekten, die sich verstärkt auf Ausbildungsberufe und innerhalb der Ausbildungsberufe auf empfohlene Dienstleistungsberufe beziehen.

Aufgrund des der vorliegenden Fragestellung angemessenen feldexperimentellen Forschungsdesigns und der sorgfältigen Analyse sind damit der Berufsberatung in der Bundesrepublik deutliche kurzfristige Wirkungen auf Dimensionen, die als Erfolgsdimensionen bezeichnet werden können, erstmals ursächlich nachgewiesen worden.

Williamson und Bordin wählten bereits früher in den USA einen ähnlichen Ansatz. Sie vergleichen insgesamt 384 Studenten eines Colleges, die in den Jahren 1933-1936 an Studienberatungen teilgenommen haben, mit einer Kontrollgruppe von ebenfalls 384 Studenten, die die Studienberatung nicht aufgesucht haben. Die Kontrollgruppe wird dabei ebenfalls nach dem Verfahren paarweise Parallelisierung (matched pairs) nach den Merkmalen Jahrgangsklasse, Alter, Geschlecht, Hochschultyp, Hochschuleingangsnote (high-school percentile rating), nach einem Leistungstestergebnis und einem Englisch-Test-Ergebnis gebildet. Als Vergleichs- und Evaluierungskriterien fungieren das Ausmaß der Problemlösung (degree of adjustment of problems) der Laufbahnprobleme, die sich mit dem Eintritt in das College stellen, und die in den College-Kursen erzielten Durchschnittsnoten (honor point ratio). Die Erhebung der Daten erfolgt über mündliche Interviews. Als wichtigste Ergebnisse können festgehalten werden:

1. Die Beratern erreichten hochsignifikant höhere Werte hinsichtlich ihres Problemlösungsverhaltens (27% Differenz zwischen Experimental- und Kontrollgruppe bei der Ausprägung „zufriedenstellende Problemlösung“).
2. Die Beratern erzielten bessere Durchschnittsnoten am Ende des ersten Quartals als die Nichtberatern (hochsignifikante Differenz von 0,21 Punkte zwischen den Gruppen auf einer Skala von 1 – 4).

Rothney wählt einen ähnlichen Untersuchungsansatz. Im Unterschied zu Williamson und Bordin interessieren ihn nicht nur die kurzfristig nach der Beratung feststellbaren Wirkungen der Inanspruchnahme von Beratung, sondern die

⁴⁹⁾ von Landsberg, G., Verlauf und Ergebnis . . . , a. a. O.

⁵⁰⁾ Williamson, E. G., Bordin, E. S., Evaluating counseling by means of a control-group experiment, *School and Society* 52 (1940), 434-440.

⁵¹⁾ Rothney, J. W. M., *Guidance practices and results*, New York 1958; *Trained and nontrained males ten years after high school graduation*, *Vocational guidance Quarterly* 14 (1966), 446-449.

⁵²⁾ Campbell, D. P., *Results of Counseling: 25 years later*, Philadelphia 1965.

^{52a)} von Landsberg, G., Verlauf und Ergebnis . . . , a. a. O. Manstetten, R., a. a. O.

mittel- und langfristigen Wirkungen. Aus diesem Grunde untersucht er eine Population von 870 Studenten, die zufällig ausgewählt zur Hälfte beraten wurden (Experimentalgruppe), während die zweite Hälfte (Kontrollgruppe) nicht beraten wurde, zu vier verschiedenen Zeitpunkten (6 Monate, 2½ Jahre, 5 Jahre und 10 Jahre) nach der Inanspruchnahme der Beratung. Nach fünf Jahren kommt er zu den Ergebnissen, daß die ehemals beratenen Studenten im Unterschied zu nichtberatenen Studenten

- „1. achieved slightly higher academic records in high and posthigh school education;
2. indicated more realism about their own strength or weaknesses at the time they were graduated from high school;
3. were less dissatisfied with their high school experiences;
4. had differing vocational aspirations;
5. were more consistent in expression of, entering into, and remaining in their vocational choices, classified by areas;
6. made more progress in employment during the five-year period following high school graduation;
7. were more likely to go on to higher education, to remain to graduate, and to plan for continuation of higher education;
8. were more satisfied with their post-high school education;
9. expressed greater satisfaction with their Status five years after high school and were more satisfied in retrospect with their high school experiences;
10. participated in more self-improvement activities after completing high school;
11. looked back more favorably on the counseling they had obtained.“⁵³⁾

Einen noch längeren Zeitpunkt nach der Inanspruchnahme der Berufsberatung wählt Campbell, der an die Stichprobe von Williamson und Bordin anknüpft und die darin enthaltenen Personen 25 Jahre nach der Inanspruchnahme der Beratung bzw. Nichtberatung untersucht. Im Unterschied zu den bisherigen Studien beschränkt er sich bei der Auswahl seiner Wirkungskriterien nicht nur auf berufliche Karrierekriterien allein, sondern fragt auch nach der Zufriedenheit mit anderen Lebensbereichen. Als Wirkungskriterien werden im einzelnen erhoben:

- erreichte akademische Grade,
- Höhe der erreichten Berufsposition,
- Zahl der erhaltenen Auszeichnungen,
- Höhe des Einkommens,
- politische Partizipation,
- Zufriedenheit mit dem Beruf,
- Zufriedenheit mit dem Eheleben,
- Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt,
- Zufriedenheit mit sich selbst,
- Beurteilung der Berufsberatung.

Da fünfundzwanzig Jahre nach den Untersuchungen von Williamson und Bordin nicht mehr all die Paare gebildet bzw. wiedergefunden werden können, die die ursprüngliche Stichprobe konstituieren, werden in dieser Nachfolgeuntersuchung 427 ehemalige Beratene mit 297 Nichtberatenen aus der ehemaligen Kontrollgruppe pauschal verglichen. Die Daten

werden mittels eines schriftlichen Fragebogens, eines mündlichen Interviews und zweier standardisierter Testverfahren (Leistungs- und Interessentest) erhoben. Im einzelnen ergeben sich die folgenden Ergebnisse:

Die Differenzen zwischen den Beratenen und den Nichtberatenen sind insgesamt schwach, statistisch auch nur zum Teil signifikant, sie gehen aber durchweg in dieselbe Richtung: fünfundzwanzig Jahre nach der Beratung zeigen sich bei den Beratenen mehr bzw. höhere akademische Grade, höhere Berufspositionen, mehr Auszeichnungen und ein höheres Familieneinkommen sowie eine stärkere Partizipation im politischen Leben. Hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit ergeben sich so gut wie keine Unterschiede. Auf der anderen Seite aber zeigen sich die ehemaligen Beratenen unzufriedener mit sich selbst, ihrem Eheleben und ihren sozialen Bezügen. Die Berufsberatung wurde von den ehemaligen Beratenen grundsätzlich positiver beurteilt als von den Nichtberatenen. Fast alle Ergebnisse sind bei den Männern deutlicher als bei den Frauen ausgeprägt.

Die letztgenannten Ergebnisse sind auf den ersten Blick so beeindruckend, daß man nur jedem Schüler und Studenten raten kann, unbedingt die Berufsberatung aufzusuchen, wenn er nicht eine wesentliche Bedingung seines zukünftigen beruflichen Erfolgs gefährden will. Noch beeindruckender allerdings ist der Glaube der Forscher an die Gültigkeit ihrer Ergebnisse, die noch 25 Jahre später der Berufsberatung einen zwar schwachen, aber immerhin noch deutlich erkennbaren Einfluß auf zentrale Merkmale der beruflichen Karriere und auf Merkmale des privaten Lebens zuerkennen, und daß, obwohl sie ein Problem deutlich sehen, nämlich das Problem der Selbstselektion in der Gruppe derjenigen, die zur Beratung kommen. Damit sind wir bei einigen methodischen Problemen, die für viele bisher beschriebene Studien noch unzureichend gelöst sind.

4. Methodische und theoretische Probleme der vorliegenden Evaluierungen

4.1. Problem der Selbstselektion zur Berufsberatung

Da der Zugang zur Berufsberatung grundsätzlich freiwillig ist, stellt sich die Frage, ob diejenigen, die die Berufsberatung aufsuchen, sich nicht möglicherweise in für den beruflichen Erfolg wichtigen Merkmalen von denen unterscheiden, die sie nicht aufsuchen. Wenn dem so ist, wird ein Vergleich der Beratenen mit den Nichtberatenen ohne Kontrolle dieser Merkmale im Hinblick auf die Wirkungskriterien äußerst problematisch. Bereits Williamson und Bordin sprechen dieses Problem in einer Fußnote an: „It may be contended that the fact that students in the experimental group voluntarily sought counseling, as they did in each case, and that the control students did not, invalidated this matching procedure“⁵⁴⁾ und sie fahren fort: „As a matter of fact the precise effects of self-selection are unknown“⁵⁵⁾. Trotzdem glauben sie nicht, daß ihre kurz nach den Beratungen gefundenen Ergebnisse invalide sind. Campbell widmet diesem Problem sogar ein ganzes Kapitel in seinem Buch („How do students who seek counseling differ from those who do not?“⁵⁶⁾), sieht aber ebenfalls keinerlei Veranlassung, aus den dort gefundenen selbstselektiven Tendenzen die Ergebnisse seiner Studie anzuzweifeln.

Bisher durchgeführte Untersuchungen zur Frage, ob sich Ratsuchende von Nichtratsuchenden in Merkmalen unterscheiden, die Ursachen für bestimmte langfristig auftretende und bisher der Berufsberatung zugeschriebene Wirkungen sein können, haben zu den folgenden Ergebnissen geführt:

⁵³⁾ Rothney, J. W. M., *Guidance and practices* . . . , a. a. O., S. 479 f.

⁵⁴⁾ Williamson, E. G., Bordin, E. S., a. a. O., S. 435.

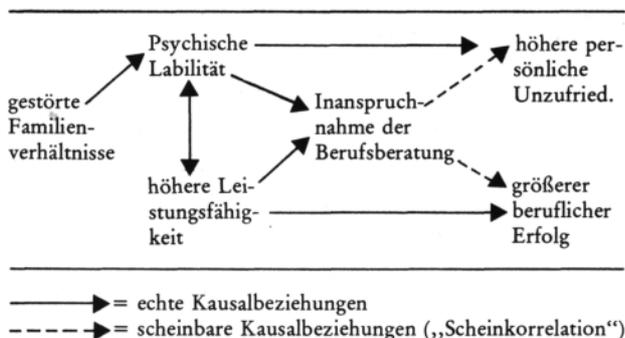
⁵⁵⁾ Ebd. S. 436.

⁵⁶⁾ Campbell, D. P., a. a. O., S. 25-41.

1. Die Ratsuchenden gehören hinsichtlich ihrer schulischen und universitären Leistungen tendenziell zu den besseren Schülern oder Studenten, sowohl über Zeugnisnoten als auch über Leistungsverfahren gemessen⁵⁷⁾.
2. Die Ratsuchenden zeigen durchweg mehr persönliche Probleme, mehr persönliche Unzufriedenheit, eine größere psychische Instabilität als diejenigen, die die Beratung nicht aufsuchen.⁵⁸⁾
3. Die Ratsuchenden stammen in größerem Umfang als die Nichtratsuchenden aus gestörten Familienverhältnissen, die durch Tod eines Elternteils, Scheidung oder Getrenntleben der Eltern gekennzeichnet sind.⁵⁹⁾
4. Erstgeborene Kinder suchen signifikant häufiger die Berufsberatung auf als nachgeborene Kinder.⁶⁰⁾

Bringt man nur diese wenigen Merkmale, die im Unterschied zur Inanspruchnahme der Berufsberatung vermutlich längerfristige Effekte entfalten, in ein hypothetisches Kausalmodell, das die wichtigsten Ergebnisse auch von Campbell und von Rothney aufnimmt, dann ergibt sich das folgende Bild:

Hypothetisches Kausalmodell langfristiger Wirkungen der Berufsberatung



Zunächst einmal sei hier betont, daß es sich um ein Modell der langfristigen Wirkungen, also 10 bis 25 Jahre nach Inanspruchnahme der Berufsberatung handelt. Kurzfristig wird durchaus, wie die experimentellen Versuchsanordnungen gezeigt haben, auch eine Reduktion psychischer Spannung und eine bessere berufliche Einpassung erreicht. Langfristig aber dürften die in den bisherigen Untersuchungen aufgefundenen Zusammenhänge zwischen den Bedingungs- und Effektivariablen unter Kausalitätsaspekt als Scheinzusammenhänge zu interpretieren sein, wenn man die der Beratung vorausgehenden und sie auch hinsichtlich ihres Einflusses überdauernden Merkmale der psychischen Labilität und der erhöhten Leistungsfähigkeit kontrolliert. Damit sind wir bei dem grundsätzlichen Problem der Kontrolle von Drittfaktoren in Modellen zur Überprüfung kausaler Hypothesen, zu denen die Evaluierungsstudien gehören, gelangt.

⁵⁷⁾ Vgl. Baller 1944, Berdie und Hood 1963, zit. n. Campbell, D. P., a. a. O.

⁵⁸⁾ Vgl. Williamson u. Bordin 1940, Berdie und Hood 1963, zit. n. Campbell, D. P., a. a. O.

⁵⁹⁾ Vgl. Williamson, E. G., Bordin, E. S., a. a. Ö.

⁶⁰⁾ Vgl. ebd.

⁶¹⁾ Simon, H., Spurious correlation: A causal Interpretation, Journal of the American Statistical Association 49 (1954) 467-479.

⁶²⁾ Lazarsfeld, P. F., Interpretation of statistical relations as a research Operation, in: P. F. Lazarsfeld, M. Rosenberg (ed.), The Language of Social Research, Glencoe 1955, 115-125.

⁶³⁾ Zimmermann, E., Das Experiment in den Sozialwissenschaften, Stuttgart 1972.

⁶⁴⁾ Vgl. Williamson, E. G., Bordin, E. S., a. a. O.; von Landsberg, G., Verlauf und Ergebnis ..., a. a. O.

⁶⁵⁾ Campbell, D. P., a. a. O.

4.2. Problem der Kontrolle von Drittfaktoren

Wie bereits Simon⁶¹⁾ und Lazarsfeld⁶²⁾ dargelegt haben, ist der Nachweis einer Ursache-Wirkungsbeziehung, also einer Kausalbeziehung an wenigstens drei Voraussetzungen gebunden :

1. Zwischen zwei Variablen X und Y besteht ein statistischer Zusammenhang, der in der Regel durch einen Korrelationskoeffizienten ausgedrückt wird.
2. Die als Ursache deklarierte Variable X geht der Wirkungsvariablen Y zeitlich voran.
3. Der statistische Zusammenhang zwischen X und Y verschwindet nicht, wenn die Wirkungen aller anderen Variablen („Drittfaktoren“) kontrolliert werden, die den beiden Variablen kausal vorangehen.

Die Erfüllung der dritten Voraussetzung der Kontrolle von Drittfaktoren, die auch als Erfüllung des Postulats der Geschlossenheit des Kausalmodells bezeichnet wird, wird in methodischer Hinsicht durch eine experimentelle (Labor- oder Feldexperiment) Anordnung erreicht, für die zwei Kontrolltechniken zur Verfügung stehen, nämlich die Randomisierung oder die Parallelisierung.⁶³⁾ Bei der Parallelisierung (matching), die in den bisher zitierten Untersuchungen weitgehend verwandt wurde, versucht man, den vermuteten oder bekannten Einfluß weiterer unabhängiger Variablen im Experiment auszuschalten, indem man im Hinblick auf diese Variablen jeweils gleiche Untersuchungseinheiten in der Experimental- und der Kontrollgruppe schafft, entweder nach dem Verfahren der parallelisierten Paare⁶⁴⁾ oder parallelisierten Gruppen⁶⁵⁾. Das Parallelisierungsverfahren erfüllt jedoch nur dann seine Kontrollfunktion, wenn auch sämtliche Variablen ausgewählt werden, von denen man glaubt oder weiß, daß sie einen Einfluß auf die unabhängige Variable (Experimentalvariable) haben. Werden diese Variablen nicht vollständig erfaßt und kontrolliert, was prinzipiell bei diesem Verfahren nicht möglich ist, ist das Geschlossenheitspostulat nicht erfüllt, die gewonnenen Aussagen können nicht den Status von Kausalaussagen gewinnen. Hier liegt die entscheidende Schwäche aller in Abschnitt 3.2. besprochenen Untersuchungen sowie der Untersuchungen von Williamson und Bordin, Rothney und Campbell. Das Randomisierungsverfahren kann aber gerade dort angewandt werden, wo die Kenntnis des Forschers bezüglich möglicher Drittfaktoren unbefriedigend ist. Bei diesem Verfahren muß jedoch jedes Individuum (besser: jede Variablenausprägung) die gleiche und von den anderen Individuen unabhängige Chance haben, in die Untersuchung aufgenommen zu werden. Durch das Randomisierungsverfahren wird eine maximale Zufallstreuung aller möglichen Drittfaktoren erreicht, die sich damit im Hinblick auf ihren Einfluß auf die zu untersuchenden unabhängigen Variablen (hier also die Inanspruchnahme der Berufsberatung oder die Ratbefolgung) wechselseitig neutralisieren. Damit wird dem Postulat der Geschlossenheit des Kausalmodells bzw. der Kontrolle von Drittfaktoren optimal Rechnung getragen. Da die Randomisierung in der Praxis jedoch in vielen Fällen nicht vollständig erreichbar ist, empfiehlt sich vor allem dort, wo gewichtige Drittfaktoren bereits bekannt sind, eine Verknüpfung von Randomisierung und Matching.

Hinzu kommt, daß der größte Teil auch der experimentellen Anordnungen der Bewährungsuntersuchungen nur eine Kontrollgruppe verwendet, die über eines der Parallelisierungsverfahren gebildet wurde. Derartige Versuchsanordnungen sind aber nur unzureichend in der Lage, die Interaktionseffekte zu erfassen, die zwischen den Messungen und der

Stimulusvariablen, hier der Inanspruchnahme oder der Befolgung des Rates auftreten⁶⁶) und die interne Validität der Versuchsanordnung stören. Hierzu bedarf es möglicherweise wesentlich komplexerer Versuchsanordnungen wie des Solomon-Vier-Gruppen-Designs⁶⁷), das die interne Validität gewährleistet und auch begrenzt eine externe Gültigkeit beanspruchen kann.

4.3. Theoriedefizite

Unabhängig von den hier behandelten grundsätzlichen Mängeln des Forschungsdesigns und den in den einzelnen Abschnitten bereits behandelten Mängeln in den Erhebungsinstrumenten, speziell der Gültigkeit der Operationalisierung der theoretischen Konstrukte, und den zu einfachen Analyseverfahren, die die derzeit verfügbaren Möglichkeiten multivariater Analyse nicht ausschöpfen (konnten), bleibt den meisten Untersuchungen ein Theoriedefizit inhärent. Theoretische Ansätze zur Erfassung und Analyse von Beratungen existieren insbesondere für den Bereich der psychotherapeutischen Beratung. Für die Berufsberatung jedoch, insbesondere für derart komplexe Systeme, wie sie in der Bundesrepublik Deutschland, aber auch in anderen westlichen Ländern mit zentraler Organisation der Berufsberatung entwickelt worden sind, fehlt bisher weitgehend eine ausgearbeitete Theorie. Überall dort, wo wie in der Bundesrepublik die Berufsberatung als ein zentrales wirtschafts- und gesellschaftspolitisches Instrument zur Steuerung von Ausbildungs- und Arbeitsmarktprozessen entwickelt ist (vgl. AFG), muß eine theoretische Analyse die gesellschaftlichen, organisatorischen, situativen und personellen Bedingungen und Folgen der Berufsberatung zugleich denken und in der Analyse ihrer Wirkungen (Evaluation) mitberücksichtigen. Darüber hinaus hätte eine darauf bezogene Evaluierung das gesamte Spektrum der Interventionsmaßnahmen einzubeziehen, um die relative Leistungsfähigkeit der eingesetzten Maßnahmen im Hinblick auf das gesamte mögliche Wirkungsspektrum hin zu überprüfen⁶⁸). Das praktisch-politische Ziel derartiger für die Zukunft geplanter Evaluierungen liegt dann in einer Verbesserung des Angebots der Berufsberatung für die einzelnen Ratsuchenden, für die Behörden und Betriebe als die Abnehmer der Ratsuchenden und für die Volkswirtschaft insgesamt.

5. Literaturverzeichnis

- Allen, T. W., Whiteley, J. N., Dimensions of effective counseling, Columbia 1968. Arnold, W., Bewährungskontrollen in der Berufsberatung im Lichte der Grundsatzfragen des Psychologischen Dienstes, Psychologie und Praxis 1959, 289-294. Barak, A., La Crosse, M., Multidimensional perception of Counselor Behavior, Journal of Counseling Psychology 22 (1975), 471-476. Benz, H., Brunner, H., Jahresbericht der Mädchenberufsberatung Winterthur 1952 (MS). Bisping, P., Zur Bedeutung berufs- und studienkundlicher Vortragsreihen in der Berufsberatung, in: E. Lange, G. Büschges (Hg.), Aspekte der Berufswahl in der modernen Gesellschaft, Frankfurt 1975, 305-354. Böhny, F., Lehrabschlußprüfung für Bauschlosserlehrlinge, 1947 (MS).

⁶⁶) Vgl. Campbell, D. T., Stanley, J. C., Experimental and quasi-experimental designs of research, in: N. L. Gage (ed.), Handbook of Research on Teaching, Chicago 1966.

⁶⁷) Solomon, R., An extension of control group design, Psychological Bulletin 46 (1949), 137-150.

⁶⁸) Lange, E., Vorstudie zur Wirkungsforschung . . . , a. a. O.

- Bomhoff, G. J., Gelöste Lehrverhältnisse – Schuld der Berufsberatung? Das Arbeitsamt 4 (1953), 179-184.
- Büchler, R., Wittmer, U., Zur Bewährungskontrolle in der Laufbahnberatung, Zürich 1977 (MS).
- Bundesanstalt für Arbeit, Berufsberatung. Ergebnisse der Berufsberatungstatistik 1975/76, Nürnberg 1977.
- Campbell, D. P., Results of counseling: 25 years later, Philadelphia 1965.
- Campbell, D. T., Stanley, J. C., Experimental and quasi-experimental designs of research, in: N. L. Gage (ed.), Handbook of Research on Teaching, Chicago 1966.
- Carkhuff, R. R., Counseling Research, Theory and Practice, Journal of Counseling Psychology 13 (1966), 467-480.
- Dua, P. S., Comparison of the effects of behaviorally oriented action and psychotherapy reeducation on introversion-extroversion, emotionality and internal-external control, Journal of Counseling Psychology 17 (1970), 567-572.
- Earle, F. M., Methods of choosing a career, London 1931.
- Egloff, E., Wie gut sind die Leistungen der Berufsberatung, Berufsberatung und Berufsbildung 53 (1968), 207-212.
- Foreman, M. E., Publication Trends in Counseling Journals, Journal of Counseling Psychology 13 (1966), 481-485.
- Goldmann, L., Needed: A Revolution in Counseling Research, Journal of Counseling Psychology 23 (1976), 543-552.
- Graff, R. W., Maclean, G. D., Evaluating educational-vocational counseling: a model for change, Personnel and Guidance Journal 48 (1970), 568-574.
- Hackner, L., Lange, E., Müller-Kohlenberg, L., Rohsiepe, H., Gruppenberatung in der Erprobung, Berufsberatung und Berufsbildung 63 (1978), 143-150.
- Hastrich, W., Erfolgskontrolle in der Berufsberatung, Das Arbeitsamt 1970, 247-251.
- Holcomb, W. R., Anderson, W. P., Vocational Guidance Research: A Five-Year Overview. Journal of Vocational Behavior 10 (1977), 341-346.
- Jackson, M., Thompson, C. L., Effective counselor: Characteristics and attitudes, Journal of Counseling Psychology 18 (1971), 249-254.
- Jaide, W., Zur Bewährung der Berufsberatung. Probleme, Methoden und Ergebnisse von Effizienz-Untersuchungen, in: K. H. Seifert u. a. (Hg.), Handbuch der Berufspsychologie, Göttingen u. a. 1977, 579-598.
- von Landsberg, G., Verlauf und Ergebnis von Berufsberatungsgesprächen, Frankfurt 1977.
- von Landsberg, G., Streitsache Berufsberatung. Die berufliche Einzelberatung im Urteil der Beratenen, Köln 1978.
- Lange, E., Vorstudie zur Wirkungsforschung in der Berufsberatung, Münster 1978.
- Lange, E., Ansätze einer Theorie der Beratung beruflicher Entscheidungsprozesse, Der Berufsberater 3/1977, 15-22.
- Lazarsfeld, P. F., Interpretation of statistical relations as a research operation, in: P. F. Lazarsfeld, M. Rosenberg (ed.), The Language of Social Research, Glencoe 1955, 115-125.
- Lichti, A., Probleme des Berufs, der Berufswahl und der Berufsberatung, Zürich 1932.
- Lohmar, U., Wirksamkeit und Ansehen der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung, in: DGB (Hg.), Arbeitslosigkeit und Berufsnot der Jugend, Bd. 1, Köln 1952.
- Manstetten, R., Das Berufsberatungsgespräch, Trier 1975.
- Meisel, H., Die deutsche Berufsberatung, Stuttgart u. a. 1978.
- Miller, J. O., Gross, S. J., Curvilinear trends in outcome research, Journal of Counseling and Clinical Psychology 41 (1973), 242-244.
- Munley, P. M., A Review of Counseling Analogue Research Methods, Journal of Counseling Psychology 21 (1974), 305-310.
- Nowicki, S. Jr., Marshall, P. D., Examination of Counseling variables within a social learning framework, Journal of Counseling Psychology 25 (1978), 1-7.

- Pieron, M. H., u. a.*, Le contrôle de l'orientation professionnelle, Paris (INOP) 1949.
- Rogers, C. R. Dymond, R. F.* (ed.), Psychotherapy and personality change, Chicago 1954.
- Rothney, J. W. M.*, Guidance practices and results, New York 1958.
- Rothney, J. W. M.*, Trained and nontrained males ten years after high school graduation, Vocational Guidance Quarterly 14 (1966), 446-449.
- Schaefer, J.*, Über die Wirksamkeit berufskundlicher Ausstellungen - eine Untersuchung, Das Arbeitsamt 10/1961, 228-230.
- Schaefer, J.*, Psychologische Eignungsuntersuchungen und Rehabilitation - eine Bewährungskontrolle, Das Arbeitsamt 9/1960, 198-199.
- Schaefer, J.*, Praxis der beruflichen Beratung, Stuttgart 1977.
- Schiffel, W.*, Die Berufsberatung im Urteil älterer Lehrlinge, Das Arbeitsamt 1955, 215-217.
- Schmidt, L. D., Pepinsky, H. B.*, Counseling Research in 1963, Journal of Counseling Psychology 12 (1965, 418-427).
- Shelton, J. E.*, Counselor characteristics and effectiveness in serving economically disadvantaged and advantaged males, Counselor Education and Supervision 1973, 129-136.
- Simon, H.*, Spurious correlation: A causal interpretation, Journal of the American Statistical Association 49 (1954), 467-479.
- Solomon, R.*, An extension of control group design, Psychological Bulletin 46 (1949), 137-150.
- Sudan, A.*, Essai de validation du conseil en orientation professionnelle, Fribourg 1955 (MS).
- Stein, M. L., Stone, G. L.*, Effects of conceptual level and structure on initial interview behavior, Journal of Counseling Psychology 25 (1978), 96-102.
- Stets, W.*, Von den Ursprüngen der Berufsberatung. Blätter für die Berufsberatung. Beilage zu Berufskundliche Mitteilungen 13 (1963), S. 1-11.
- Tausch, R.*, Gesprächspsychotherapie, Göttingen 1970².
- Tepper, D. T., Haase, R. F.*, Verbal and nonverbal communication of facilitative conditions, Journal of Counseling Psychology 25 (1978), 35-44.
- Thomas, K. R., Britton, J. O.*, Correlates of counseling effectiveness in employment interviewers, Journal of Employment Counseling 1971, 91-95.
- Truax, C. B., Carkhuff, R. R.*, Toward Effective Counseling and Psychotherapy, Chicago 1967.
- Volsky T. Jr., u. a.*, The outcomes of counseling and psychotherapy, Minneapolis 1965.
- Whiteley, J. N. (ed.)*, Research in Counseling, Columbia 1968.
- Williamson, E. G. Bordin, E. S.*, Evaluating counseling by means of a control-group experiment, School and Society 52 (1940), 434-440.
- Wittmer, U.*, Berufsberatung, Methodik und Bewährung, Bern u. a. 1970.
- Wolpe, J. L.*, The Practice of Behavior Therapy, New York 1969.
- Wrenn, C. G.*, Topical Analysis of 109 Research Articles in Counseling, Journal of Counseling Psychology 3 (1956).
- Yungman, G. T.*, Content Analysis of the Vocational Guidance Quarterly: Volumes 1-19, Inclusive, Vocational Guidance Quarterly 20 (1972), 193-198.
- Zimmermann, E.*, Das Experiment in den Sozialwissenschaften, Stuttgart 1972.