



Herausforderungen und Perspektiven für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in gesellschaftlicher Transformation

Caroline Dietz  · Henrik Weitzel  · Martin Reuter  ·
Joshua Dohmen 

Eingegangen: 29. November 2024 / Überarbeitet: 31. März 2025 / Angenommen: 14. Mai 2025 / Online
publiziert: 25. Juni 2025
© The Author(s) 2025

Zusammenfassung Der Beitrag beleuchtet unterschiedliche Standpunkte von Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Verbänden und Praxis zur Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB-Beratung) im Kontext gesellschaftlicher Transformation. Mithilfe von zwei Fokusgruppen mit quantitativen Ratings werden konsensfähige und polarisierende Perspektiven zu den Themen Lebensweltbezug, Strukturen und Transparenz sowie Digitalisierung herausgearbeitet und gegenübergestellt.

Während ein Konsens zur Bedeutung biografie- und lebensweltorientierter Beratungsansätze besteht, zeigen sich bei der Digitalisierung und der Gestaltung der Beratungslandschaft kontroverse Positionen. So wird etwa der Einsatz von KI in der Beratung von den Expertinnen und Experten mit stärkerem Praxisbezug deutlich positiver bewertet als von jenen mit wissenschaftlichem und strategischem Hintergrund. Auch die Relevanz eines zentralen überregionalen Beratungsangebots wird kontrovers diskutiert.

Der Beitrag verdeutlicht, dass es durchaus uneinheitliche Sichtweisen auf die Herausforderungen und Chancen der Beratung in der Transformationsgesellschaft

Caroline Dietz, M.A. · Dr. Martin Reuter
Professur für Weiterbildung, Justus-Liebig-Universität Gießen, Gießen, Deutschland

Caroline Dietz, M.A.
E-Mail: caroline.dietz@uni-giessen.de

Dr. Martin Reuter
E-Mail: martin.reuter@erziehung.uni-giessen.de

✉ Henrik Weitzel, M.A.
Professur Erwachsenen-/Weiterbildung, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Mainz, Deutschland
E-Mail: heweitze@uni-mainz.de

Dipl.-Päd. Joshua Dohmen
Institut für Pädagogik, Universität Koblenz, Koblenz, Deutschland
E-Mail: jdohmen@uni-koblenz.de

gibt. Die unterschiedlichen Perspektiven der Akteure im Beratungssystem werden transparent gemacht und ausgeführt. Die Ergebnisse liefern somit wertvolle Einblicke in die heterogenen Positionen im Feld der Beratung. Sie verdeutlichen transformatorische Aspekte der Beratung und unterstreichen die Notwendigkeit eines kontinuierlichen Dialogs zwischen den verschiedenen Akteuren.

Schlüsselwörter Beratung in Bildung · Beruf und Beschäftigung · BBB-Beratung · Bildungsberatung · Fokusgruppen · Transformationsgesellschaft · Künstliche Intelligenz · Erwachsenenbildung · Weiterbildung

Challenges and perspectives for guidance in education, careers and employment in social transformation

Abstract This paper examines different perspectives of experts from science, associations and practitioners on guidance in education, careers and employment in the context of social transformation. Using two focus groups with quantitative ratings, consensual and polarizing perspectives on the topics of lifeworld orientation, structures and transparency as well as digitalization are identified and contrasted.

While there is a consensus on the importance of biography- and lifeworld-oriented guidance approaches, there are controversial positions on digitalization and the design of the guidance landscape. For example, the use of AI in guidance is rated much more positively by experts with a stronger practical focus than by those with a scientific and strategic background. The relevance of a central, supra-regional guidance service is also the subject of controversial debate.

The paper demonstrates that there are different perspectives on the challenges and opportunities of guidance in the transformation society. The different perspectives of the stakeholders in the guidance landscape are made transparent and are presented. The results thus provide valuable insights into the heterogeneous positions in the field of guidance. They highlight transformational aspects of guidance and underline the need for continuous dialog between the various stakeholders.

Keywords Guidance · Focus groups · Transformation society · Artificial intelligence · Adult education · Continuing education

1 Einleitung

Transformationsprozesse wie Digitalisierung, Globalisierung, demografische Entwicklungen und Nachhaltigkeitsforderungen verändern gesellschaftliche Strukturen grundlegend und stellen damit insbesondere das Bildungssystem vor zahlreiche Herausforderungen. Im Kontext von Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB-Beratung) drückt sich dies etwa in Positionspapieren aus (dvb 2023; Käpplinger et al. 2023), mit denen verschiedene Akteure aus Wissenschaft, Praxis und Politik den Versuch unternehmen, auf gesellschaftliche Transformation zu reagieren und die pädagogische Handlungsform der Beratung zukunftsfähig zu gestalten.

Auch auf supranationaler Governance-Ebene der Europäischen Union (EU) wurden zahlreiche Verordnungen, Strategiepapiere und Leitlinien verabschiedet, um Beratung im Bildungssystem nicht nur fest zu verankern, sondern aktiv zu gestalten (vgl. z. B. Europäische Kommission 2020; European Lifelong Guidance Policy Network 2015).

Auf Ebene der Individuen werden Menschen durch Transformationsprozesse mit zunehmender Komplexität, Entgrenzung und Beschleunigung konfrontiert, deren Bewältigung durch Beratung unterstützt werden kann. Gleichzeitig transformieren sich Beratungsprozesse auch in sich selbst (vgl. Lerch und Weitzel 2024). Insbesondere die Digitalisierung als Teil von gesellschaftlicher Transformation lässt schrittweise neue sozial-technische Prozesse entstehen und verändert langfristig gesellschaftliche Strukturen (vgl. Rohs et al. 2023). Beratungsprozesse sind somit stets in Wechselwirkung mit ihrer Umwelt zu betrachten (vgl. Schiersmann 2013).

Am Beispiel von Künstlicher Intelligenz (KI) lässt sich dies illustrieren. Die Nutzung von KI-Systemen erfordert einerseits neue Kompetenzen, wie sie etwa in Artikel 4 der Verordnung über Künstliche Intelligenz (AI-Act) explizit gefordert werden (Verordnung EU 2024/1689). Sie erhöhen damit potenziell die Lebens- und Arbeitskomplexität von Beschäftigten, was gänzlich neue Beratungsthemen und -anliegen hervorbringt. Andererseits haben KI-Systeme auch das Potenzial, die Bildungsberatung selbst grundlegend zu verändern. Sprachmodelle können etwa dabei assistieren, Beratung flächendeckend entlang der neuen ISO-Norm 24495-1 in einfacher Sprache anzubieten.

Mit Blick auf die Annahme, dass sich Beratung hinsichtlich gesellschaftlicher Transformationen stetig weiterentwickelt, erscheint es sinnvoll, unterschiedliche Gestaltungsperspektiven relevanter Akteure systematisch herauszuarbeiten. Dadurch lassen sich Polarisierungen und Konsenspotenziale besser abschätzen, die Diskussion um Standpunkte fördern und die Chancen sowie Grenzen des Wandels klarer bestimmen. In Anbetracht der anhaltenden Bemühungen um zukunftsfähige Beratung stellt sich entsprechend die Forschungsfrage, *inwiefern Aspekte gesellschaftlicher Transformation Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung direkt und indirekt betreffen und wie diese Entwicklungen von Expertinnen und Experten aus diesem Bereich hinsichtlich ihrer Relevanz eingeschätzt werden*. Der Feldzugang wird hierbei durch Expertinnen und Experten zu Beratung aus Wissenschaft, Beratungsverbänden und Beratungspraxis realisiert, deren Einschätzungen in Form von Fokusgruppen mit integrierten, quantitativen Ratings bewertet und diskutiert wurden. Unter dem Titel „Beratung: Quo Vadis?!“ wurden dabei sowohl konsensfähige als auch polarisierende zukünftige Entwicklungen und Positionen beleuchtet. Vor dem Hintergrund aktueller Transformationsprozesse wurden die Themen Digitalisierung, die Sicherstellung von Transparenz und die Bedeutung des Lebensweltbezugs in der Beratung diskutiert.

Der Beitrag nimmt zunächst auf theoretischer Ebene insbesondere das Wechselverhältnis von gesellschaftlichem Wandel und der Transformation von Beratung in den Blick. In Anlehnung an die formulierte Forschungsfrage folgt die Darstellung der methodischen Vorgehensweise, bei der Fokusgruppen mit quantitativen Ratings kombiniert werden. Die Ergebnisse geben Aufschluss über die Perspektiven der Expertinnen und Experten und zeigen, dass eine hohe Einigkeit und Relevanz bezüglich

der Berücksichtigung einer lebensweltorientierten und lebensweiten Perspektive auf Beratung bestehen. Polarisierend hingegen sind die Perspektiven auf Digitalisierung, insbesondere zum Einsatz von KI. Abschließend werden die Ergebnisse diskutiert und theoretisch rückgebunden.

In der erwachsenenpädagogischen Fachdiskussion schließt der Beitrag insbesondere an die jüngsten empirischen Arbeiten zur Bildungsberatung an, wie sie im ZfW-Themenheft „Beratung im (digitalen) Wandel“ (Käpplinger et al. 2024) versammelt sind. Die dort publizierten Studien widmen sich schwerpunktmäßig verschiedenen aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen in der Beratungspraxis. Thematisiert werden insbesondere aktuelle Fragen zum Einsatz von KI (Kieslinger und Nierobisch 2024), Fragen der Bedeutung von Neutralität und Anonymität in analogen und digitalen Beratungssettings (Pätzold und Dohmen 2024), Formen der Online-Weiterbildungsberatung (Schmidt-Lauff und Rathmann 2024) sowie die fortwährende Bedeutung lebensweltorientierter Ansätze (Lerch und Weitzel 2024). Der Beitrag reiht sich damit in die vielfältigen (zumeist temporär geförderten) empirischen Untersuchungen zur BBB-Beratung ein (vgl. z. B. Schiersmann und Remmele 2004; Arnold et al. 2009; für einen Überblick Käpplinger und Maier-Gutheil 2015). Ein Alleinstellungsmerkmal des hier vorgestellten Ansatzes polarisierender Rating-skalen besteht darin, innerhalb kurzer Zeit unterschiedliche Themenfelder parallel zu bearbeiten und zugleich differenzierte Positionen der befragten Expertinnen und Experten systematisch zu erfassen. Anstelle einer Fokussierung respektive Beschränkung auf ein einzelnes Thema lassen sich sowohl konsensuale als auch kontroverse, diskussionswürdige Positionen gleichermaßen herausarbeiten, um sie dem Fachdiskurs empirisch-analytisch zugänglich zu machen. Der Beitrag identifiziert aktuelle, relevante Themen des Diskurses um Beratung im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse und liefert dazu verschiedene Positionen.

2 Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung im Kontext gesellschaftlicher Transformation

Ziel der BBB-Beratung ist es, auf individueller Ebene bildungs- und berufsbiographische Gestaltungskompetenzen zu steigern und damit Bildungsbeteiligung sowie Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Beratungstheoretisch lässt sich diese als Interaktionsprozess zwischen ratsuchenden und beratenden Personen beschreiben, der auf Augenhöhe stattfindet. Dabei sollte die Interaktion freiwillig, zeitlich umrissen, interessenssensibel und ergebnisoffen erfolgen. Zentrale Voraussetzungen für professionelle Beratung ist ein transparentes Beratungssetting, in welchem Ziele geklärt, Ressourcen identifiziert und Lösungswege entwickelt werden können. Beratung geht über eine reine Informationsvermittlung hinaus und umfasst die Reflexion von Sachverhalten, um eine begründete Entscheidungsfindung zu ermöglichen (vgl. Schiersmann 2013).

Im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse, welche durch die zunehmende Komplexität, Entgrenzung und Beschleunigung aller Lebensbereiche gekennzeichnet sind, wird Beratung entsprechend mit Veränderungen konfrontiert. Daher ist es unabdingbar die Begriffe Veränderung und Transformation genauer zu betrachten.

Nach Schöffter (2014) sind Veränderungen innerhalb eines stabilen Sinn- und Bedeutungshorizonts anzutreffen. Sie beschränken sich auf einen inhaltlichen Wandel und werden daher auch als *Veränderungen 1. Ordnung* bezeichnet. Dem gegenüber steht die Transformation, eine tiefgreifende Veränderung, bei der nicht nur die Art der Veränderung selbst, sondern auch der Kontext, in dem Veränderung stattfindet, neugestaltet wird. Es handelt sich um eine „Veränderung von Veränderung“ und wird als *Veränderung 2. Ordnung* bezeichnet. In diesem Rahmen erhält jede einzelne Veränderung eine neue, strukturierte Bedeutung, da der gesamte Veränderungskontext einem grundlegenden Wandel unterliegt (vgl. Schöffter 2014).

Die Digitalisierung nimmt in diesem transformativen Kontext eine Schlüsselrolle ein, da durch *Veränderungen 1. Ordnung* sowohl die Lernanforderungen steigen als auch die Beratung selbst einer *Veränderung 2. Ordnung* gegenübersteht. Dies beeinflusst die Inhalte und Strukturen der Beratung sowie die notwendigen Kompetenzen der Beratenden. Auf Seiten des Individuums kann Beratung innerhalb dieser Veränderungsprozesse unterstützend eingreifen, wobei Beratung gleichzeitig durch digitale Transformationen selbst neugestaltet werden muss (vgl. Lerch und Weitzel 2024).

Digitale Transformationsprozesse erfordern nicht nur strukturelle Anpassungen in der Beratung, sondern auch eine reflexive Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Wirkkräften durch Beratende und Ratsuchende. Beratung soll Räume eröffnen, in denen Selbstvergewisserung, Eigen- und Andersdenken sowie individuelle Orientierung möglich werden (vgl. Lerch und Weitzel 2024). Im Zentrum steht dabei Bildung als lebensentfaltender, selbstreflexiver Prozess, der nicht auf konkrete Ergebnisse, sondern auf die Entwicklung komplexerer Welt- und Selbstverhältnisse zielt (vgl. Marotzki und Jörissen 2010). Beratung kann somit zur Lebensbewältigung und -gestaltung beitragen und gewinnt als Bestandteil lebensentfaltender Bildung (vgl. Faulstich 2011) besondere Relevanz in einer von Entgrenzung und Sinnsuche geprägten Gegenwart (vgl. Lerch und Weitzel 2024).

Im Folgenden werden Transformationsprozesse in der Erwachsenenbildung näher betrachtet. Hierbei werden Veränderungen durch gesellschaftliche und insbesondere digitale Transformationsprozesse untersucht und anschließend im Kontext von Bildungsberatung und Beratungspraxis eingeordnet.

2.1 Transformationsprozesse aus Sicht der Erwachsenenbildung

Gesellschaftliche Transformationsprozesse lassen sich einerseits als das Ergebnis gewollter und gezielter Interventionen in den Blick nehmen, welche von legitimierten oder selbst ermächtigten Akteuren durchgeführt wurden. Diese Interventionen werden meist als Maßnahmen der Modernisierung bezeichnet. Andererseits kann Transformation als eine ungeplante Folge übergreifender und umfassender gesellschaftlicher Strukturveränderungen betrachtet werden (vgl. Schrader 2011). In beiden Fällen stellen Transformationen erhebliche Lernanforderungen an Erwachsene, wodurch wiederum die Notwendigkeit lebenslangen Lernens gesteigert wird (vgl. Faulstich 2018). Dies erhöht den Druck, sich beruflich anzupassen und Neues zu lernen. Gleichzeitig bleiben durch den Fokus auf berufliche Weiterentwicklung biografische Unsicherheiten verdeckt (vgl. Böhnisch 2024). Hier kann Beratung un-

terstützen, indem sie nicht nur Anpassungsstrategien vermittelt, sondern auch den persönlichen Umgang mit biografischen Brüchen thematisiert.

Transformationsprozesse sind für die Erwachsenenbildung keine neuartigen Herausforderungen. Vielmehr haben sie die Institutionalisierungsprozesse der Erwachsenenbildung selbst vorangetrieben. Durch diese werden fortwährend neue pädagogische Konzepte und Angebote erzeugt. Dabei ist es nicht mehr ausreichend, lediglich aktualisierte Versionen bestehender Weiterbildungsangebote zu entwickeln. Vielmehr erfordert die gegenwärtige Situation eine grundlegende Neubewertung der Rolle von Erwachsenenbildung und Weiterbildung. Diese Neubewertung muss gesellschaftlicher Transformation und veränderten Rahmenbedingungen gerecht werden und wird als Paradigmenwechsel beschrieben. Schöffter (2001) sieht das Neuartige einer Transformationsgesellschaft darin, dass sich der Charakter der Wandlungsprozesse verändert, was er in vier Modellen der Transformation beschreibt. Diese fokussieren jeweils die Organisation von Lernen, welches sich je nach Modell als Prozess der Konversation (Lineare Transformation), Prozess der Aufklärung (Zielbestimmte Transformation), als Suchbewegung (Zieloffene Transformation) oder als Prozess permanenter Selbstvergewisserung (Reflexive Transformation) zeigt. Die lineare Transformation beschreibt den Übergang von einem bekannten, aber als rückständig empfundenen Zustand A zu einem ebenfalls bekannten, zeitgemäßen Zustand B. Die zielbestimmte Transformation hingegen überwindet eine unklare Ausgangslage A durch Lernprozesse hin zu einem klar definierten Ziel B. Die zieloffene Transformation beschreibt eine Suchbewegung, bei der Individuen aus einem bekannten, unzureichenden Zustand A eigenständig einen noch unbekanntem Zustand B durch Klärungs- und Entscheidungsprozesse entwickeln. Dabei entsteht eine neue, selbstentdeckte Ordnungsstruktur. Die reflexive Transformation erweitert dieses Modell, indem sie den ungeklärten Zustand A hinterfragt und durch einen kontinuierlichen Reflexionsprozess eine Annäherung an eine ungewissen Zustand B ermöglicht, der jedoch in einer fortlaufenden Transformation bleibt (vgl. Schöffter 2001).

Die vier Modelle sind als gleichzeitig nebeneinander wirksam zu verstehen. Zentrales Element aller dieser Modelle ist der Prozess der Auflösung und Veränderung bestehender Strukturen mit dem Fokus auf der Entwicklung und Etablierung neuer Strukturen. Wenn Menschen mit neuen, oft unerwarteten Situationen konfrontiert werden, müssen sie lernen, diese Herausforderungen zu bewältigen und zu übergehen (vgl. ebd.). Dabei sind neue Erfahrungen in bestehende Muster zu integrieren oder die Muster zu verändern (vgl. von Felden 2014). Diese Lernprozesse reflektieren verschiedene Auffassungen vom Lernen: Nicht jede durch Transformation erzeugte Veränderung in Übergängen führt zu einem grundlegenden Wandel des eigenen Lebens, aber Übergänge schaffen die Bedingungen für transformative Lernprozesse. Der Erwachsenenbildung wird die Verantwortung zugeschrieben, in diesen Prozessen „die Autonomie des Lernenden ins Zentrum zu stellen“ (Robak et al. 2020, S. 5). Insbesondere im Kontext der Digitalisierung ergeben sich neue pädagogische Gestaltungsmöglichkeiten, die allerdings gleichzeitig auch ein Steuerungs- und Kontrollpotenzial in sich bergen (vgl. ebd.).

Folglich wird deutlich, dass Transformationen immer ein Umgang mit Unsicherheiten – sei es durch intendierte oder nicht-intendierte Effekte – innewohnt und



Abb. 1 Systemisches Kontextmodell von Beratung. *Quelle:* Schiersmann und Thiel (2018, S. 34)

dadurch Lernanlässe erzeugt. Zur Bewältigung dieser Unsicherheiten und zum Anstoß von Lernprozessen kann professionelle Beratung unterstützend wirken. Hierbei müssen die vier Transformationsmodelle beachtet werden, um eine individuelle Beratung zu ermöglichen.

2.2 Transformation von Beratung

Beratung muss sich selbst kontinuierlich weiterentwickeln, um den sich wandelnden Anforderungen gerecht werden zu können und einen Umgang mit neuen, komplexen Herausforderungen zu finden. Folglich wird die Relevanz einer kontextbezogenen Betrachtung von Beratung sichtbar, wie sie im systemischen Kontextmodell der Beratung von Schiersmann (2013) dargestellt ist (vgl. Abb. 1¹). Das Beratungssystem wird dabei in einen gesellschaftlichen und organisationalen Kontext eingebettet.

Ein wesentlicher Aspekt in diesem Beratungsmodell ist die wechselseitige Wirkung und Einflussnahme von Beratenden, Ratsuchenden sowie gesellschaftlichen und organisatorischen Kontexten. Der äußere gesellschaftliche Kontext beinhaltet eine doppelte Dimension. Dabei kann Beratung erstens als soziale Dienstleistung in der Gesellschaft verstanden werden, wobei der Beratungsbedarf und der gesellschaftliche Nutzen von Beratung im Fokus stehen. Zweitens werden die Anliegen

¹ Für die Abbildung wurde eine aktualisierte Darstellung des Kontextmodells (Schiersmann und Thiel 2018, S. 34) genutzt, die sich inhaltlich aber auch auf Schiersmann (2013) bezieht.

der Ratsuchenden durch gesellschaftliche Gegebenheiten geprägt (z. B. durch den Arbeitsmarkt, Bildungsangebote, Gesetze, Digitale Transformation, u. v. m.). Der organisationale Kontext bezieht sich vor allem auf die Beratungsanbieter mit deren Selbstverständnis, dem methodischen Hintergrund, dem Zielgruppenfokus sowie der Aus- und Weiterbildungen und Handlungsspielräume des Beratungspersonals. Im Zentrum des Modells steht das Beratungssystem. Dieses besteht einerseits aus dem Ratsuchenden-System, bei dem, ausgehend von einer personenbezogenen Beratung, die individuellen Anliegen einer oder mehrerer Personen im Fokus stehen. Das Ratsuchenden-System wird häufig durch biografische sowie lebens- und arbeitsweltbezogene Themen geprägt, beinhaltet aber auch Erfahrungen und Kompetenzen der jeweiligen Personen. Andererseits wird das Beratenden-System in erster Linie durch die professionellen Kompetenzen der Beratenden definiert. Im Mittelpunkt des Beratungssystems steht der Beratungsprozess, in welchem Ratsuchenden-System und Beratenden-System auf Augenhöhe in Interaktion treten und eine für den Beratungsprozess fundamentale Beziehungsebene hergestellt wird. Gleichzeitig werden Motive und Ressourcen, teils durch Informationsaustausch, teils durch Reflexion, aufgedeckt sowie Ziele und Lösungswege formuliert (vgl. Schiersmann 2013, S. 30–32).

Im Anschluss an die beschriebenen Ebenen Beratungssystem (1), Organisationaler Kontext (2) und Gesellschaftlicher Kontext (3) können transformative Prozesse und die entsprechenden Auswirkungen auf Beratung systematisiert werden. Dazu werden im Folgenden aktuelle Forschungsbefunde zu Beratung betrachtet.

Auf der Ebene (1) verweisen aktuelle Erkenntnisse auf die Relevanz einer Adressierung der Arbeits- und Lebenswelt sowie einer biografischen Betrachtung von Beratung (vgl. Lerch und Weitzel 2024). Aus dieser Perspektive müssen im Rahmen der Beratung neben Lern- und Arbeitsphasen auch kritische Lebensereignisse in den Blick genommen werden, wodurch sich eine Anlehnung an Faulstichs Beschreibung individueller Lebensführung zeigt (vgl. Faulstich 2003). Faulstich formulierte den Begriff der „Lebensentfaltenden Bildung“ (Faulstich 2011), welcher nicht nur die Entwicklung beruflicher Kompetenzen, sondern auch soziale und politische Tätigkeiten einschließt. Ziel ist es, die ganzheitliche Entfaltung des Individuums im Sinne von Mündigkeit und Selbstbestimmung zu unterstützen. Der Ansatz versteht Bildung und Beratung als Stärkung der Fähigkeit zur selbstreflexiven Gestaltung des eigenen Lebens, insbesondere im Hinblick auf die Verbindung unterschiedlicher Lebensbereiche (z. B. Arbeit und Freizeit) und die Entwicklung eines reflektierten Selbst-Welt-Verhältnisses (vgl. Lerch und Weitzel 2024). So wird Beratung zu einem emanzipatorischen Prozess, der Ratsuchende befähigt, ihr eigenes Handeln und Denken aus einer distanzierten Perspektive zu betrachten, um neue Handlungs- und Denkmuster zu entwickeln (vgl. Benedetti et al. 2020).

Auch wenn lebensbegleitende Beratung unerlässlich ist, wird diese oft im Zusammenhang mit beruflicher Orientierung und Weiterbildung betrachtet und die wichtige Rolle der Beratung als grundlegende Orientierungshilfe über die Erwerbstätigkeit hinaus (besonders in Deutschland) weitgehend unterschätzt. Lebensbreite bzw. lebensweltorientierte Beratung kann jedoch Menschen in verschiedenen Phasen unterstützen, einen Umgang mit Transformationsprozessen und den damit einhergehenden Herausforderungen zu finden (vgl. Thiel 2023). Der gesellschaftliche

Stellenwert von Bildungsberatung bemisst sich bislang vor allem an den erwarteten positiven Effekten für Wirtschaft und Gesellschaft. Durch die Stärkung individuumsbezogener Ansätze eröffnet sich jedoch die Möglichkeit, Bildungsberatung als integrativen Bestandteil eines selbstreflexiven und lernenden Bildungssystems zu verankern (vgl. Dworschak et al. 2016).

Ein solches Beratungskonzept stimmt mit bildungspolitisch formulierten Anforderungen der EU an Lebenslange Beratung (Rat der Europäischen Union 2004) überein. Beratung schafft so auch einen Reflexionsraum für zieloffene Beratungsanliegen, in welchem Ratsuchende ihre eigenen Denkmuster und Lebenswelten hinterfragen können. Nach Schöffers (2001) Transformationsmodell (siehe Abschn. 2.1) wird Zieloffenheit als Auf- oder Umbruchbewegung verstanden, bei der das Ziel selbstbestimmt durch Klärungs- und Entscheidungsprozesse von Ratsuchenden erkannt werden muss. Trotz des offenen Charakters wird von einer Entwicklung ausgegangen, welche zu neuen Sicherheiten einer selbstentdeckten Ordnungsstruktur führt. Diese Form der Beratung ermöglicht es, persönliche Lernprozesse in allen Lebensphasen und -bereichen zu unterstützen und damit auch informelle sowie non-formale Bildungsaktivitäten zu berücksichtigen. Dies wird besonders relevant in einer durch Transformation zunehmend komplexeren Welt, die schnelle Anpassungen und kritisches Eigen- sowie Andersdenken erfordert, was wiederum Unsicherheit und Orientierungsbedarf hervorruft. Dies lässt sich ursächlich in den weiteren Kontextebenen des beschriebenen Beratungsmodells verorten.

Ebene (2) nimmt die Beratungsanbieter in den Fokus. Durch die von Transformationsprozessen hervorgerufenen Veränderungen ist eine vielfältige Beratungslandschaft entstanden. Ratsuchende stehen nicht nur Fragen gegenüber, die den eigenen Lebens- und Arbeitsbezug betreffen, sondern auch der Frage nach möglichen und geeigneten Anlaufstellen und Anbietern bei einer nahezu unüberschaubaren Auswahl an Beratungsangeboten in einem breiten und undurchsichtigen Markt (vgl. Dietz et al. im Druck; Gieseke 2016). Entsprechend verwundert es nicht, dass gemäß dem Adult Education Survey (AES) 2022 44 % der Befragten angaben, sich mehr Informationen und Beratung über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu wünschen (vgl. Bilger und Koubek 2024, S. 72)². Dies ist seit 1992 ein Höchstwert. Gleichzeitig wurde in dieser Zeitspanne die deutsche Weiterbildungs- und Beratungslandschaft deutlich vielfältiger. Während in den 1990er-Jahren fast die Hälfte der Beratungen von der Agentur für Arbeit übernommen wurde, ist deren Anteil bis 2016 auf 23 % gesunken. Damit belegen die Agenturen nur noch den vierten Platz, hinter Arbeitgebenden (26 %), Bildungseinrichtungen (26 %) und Weiterbildungseinrichtungen (32 %). Einen nicht zu vernachlässigenden Anstieg von 5 auf 20 % haben unabhängige Beratungsstellen zu verzeichnen. Käßlinger konstatiert, dass eine vielfältige Beratungslandschaft sinnvoll ist, da ein einheitliches Angebot in einer pluralistischen Gesellschaft den unterschiedlichen Bedürfnissen nicht gerecht würde (vgl. Käßlinger 2020). Veränderungen in der Beratungslandschaft in Bezug auf Anbieterstrukturen sind weniger auf einen mangelnden Bedarf als vielmehr auf strukturelle Defizite im Angebot zurückzuführen. Temporäre, projektfinanzierte Beratungsstellen scheinen oft nicht nachhaltig angelegt, was zu einem lückenhaften

² Für eine längsschnittliche Darstellung 1991–2022 vgl. Dietz et al. (im Druck).

Angebot führt. Initiativen wie das „Infotelefon Weiterbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) versuchten Abhilfe zu schaffen (vgl. Käßlinger et al. 2017). Dies wurde 2022 jedoch eingestellt. Mit Blick auf regionale Beratungsangebote in Niedersachsen wird deutlich, dass auch die Art der Bewerbung eine Rolle spielt. So wurde durch eine stärkere Vernetzung innerhalb des landesweiten Beratungsnetzwerkes eine Übersicht der Beratungsstrukturen und damit eine Möglichkeit zur gezielten Bewerbung von Angeboten geschaffen. Trotzdem zeigen sich weiterhin Defizite in der Zielgruppenerreichung, weshalb eine starke Positionierung und wirkungsvolle Bewerbung der Angebote unabdingbar ist (vgl. Schepker 2023).

Darüber hinaus fehlt in Bezug auf die Transparenz ein kontinuierliches, flächendeckendes Monitoring oder repräsentative Beratungsstatistiken für den Bereich der BBB-Beratung (in Deutschland), was auch in Fachpublikationen der letzten Jahre wiederholt adressiert wurde (vgl. Bilger und Käßlinger 2022; Craney und Schober 2024; Käßlinger et al. *im Druck*; Käßlinger 2020; Schober und Käßlinger 2017). Die im Adult Education Survey (AES) enthaltenen Informationen zur Weiterbildungsberatung, als ein (kleiner) Teilaspekt des Weiterbildungsverhaltens, liefern keine Einblicke in beratungstheoretisch relevante Aspekte wie bspw. Motive für oder gegen die Teilnahme an Beratung, gemachte Lernerfahrungen oder wie Unterstützungsprozesse gestaltet wurden. Auch in zahlreichen bildungspolitischen Stellungnahmen wird für den Ausbau und die Weiterentwicklung des Beratungssystems ein umfassendes Monitoring sowie eine intensivere Forschung zur Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung gefordert (vgl. nfb 2019). Grundlage hierfür sollten nach Ansicht des BMBF (2008) und des nfb (2009) valide und systematisch erhobene Daten sein, die unter anderem Innovationen in Beratungsansätzen, bereichsübergreifende Angebote, Finanzierungsmodelle sowie die gesellschaftliche und ökonomische Wirkung von Beratung abbilden können. Darüber hinaus sei eine systematische Analyse der Effekte von Bildungsberatung auf die Bildungsbeteiligung im Lebensverlauf unerlässlich (vgl. ebd.). Im europäischen und internationalen Kontext wird Monitoring in der BBB-Beratung als wichtiges Steuerungsinstrument für politische und administrative Entscheidungsträger angesehen. Es unterstützt die Gestaltung von Beratungsangeboten, die Zugänglichkeit für Bürgerinnen und Bürger, die Professionalisierung der Beratung sowie die Verzahnung verschiedener Angebotsbereiche. Europäische Projekte und Initiativen können demnach als Impulsgeber für die Einführung eines Beratungsmonitorings in Deutschland sein (vgl. Weber 2024).

Mit Blick auf Ebene (3) wirken sich digitale Transformationsprozesse auf das Beratungssystem aus. So steigt in einer „Kultur der Digitalität“ (Stalder 2016) der Anspruch und die Bereitschaft zur Teilnahme an digitaler Beratung. Es entsteht ein interdependentes Netzwerk aus digitalen, analogen und hybriden Ressourcen, das flexible Beratungsmöglichkeiten bietet. Online-Beratung umfasst eine Vielfalt an Formaten – von Text- und Videoberatung bis hin zu Foren und Informationsdatenbanken – und ermöglicht orts- und zeitunabhängige Interaktionen. Gleichzeitig ermöglicht diese mehr Anonymität, wodurch Ratsuchende selbstbestimmter über Zeitpunkt, Ort und Dauer des Beratungsprozesses entscheiden können. Der flexible Zugang begünstigt eine lebensweltnahe Unterstützung, die auf vertraute digitale

Alltagsmedien zurückgreift (vgl. Schmidt-Lauff und Rathmann 2024). Entsprechen plausibel erscheint auch die vermehrte Nutzung KI-gestützter Systeme wie ChatGPT durch Ratsuchende (vgl. Stanik 2023). Forschungsergebnisse von Stanik (2023) weisen darauf, dass die Prozessgestaltung durch Beratende ein zentrales Merkmal professioneller Beratung darstellt. Im Fall von ChatGPT obliegt jedoch die gesamte Prozesssteuerung allein den Ratsuchenden, die ihre Fragen und Anliegen selbst formulieren müssen. ChatGPT reagiert nur auf die gestellten Fragen, ohne eigene Akzente zu setzen oder Anliegen zu hinterfragen und zu interpretieren (vgl. ebd.). Zudem zeigt sich das Fehlen grundlegender Gesprächstechniken, die für professionelle Beratung erforderlich sind. Beratende müssen sich mit den Grenzen und Möglichkeiten von KI-gestützter Beratung auseinandersetzen, damit sie die dort generierten Ergebnisse gegenüber Ratsuchenden einordnen und unter Umständen bewerten können. Langfristig erscheint die Entwicklung von Blended-Konzepten empfehlenswert, welche KI-basierte Unterstützung mit menschlicher Beratung kombinieren kann. Außerdem gilt es, das Potenzial solcher KIs für die Professionalisierung und Reflexion der Beratungspraxis weiter zu erforschen (vgl. ebd.).

Darüber hinaus verweisen Schmidt-Lauff und Rathmann (2024) auf weitere Herausforderungen: Die Online-Kommunikation verzichtet auf non-verbale Signale, erfordert digitale Kompetenz und schriftliches Ausdrucksvermögen und verstärkt soziale Ungleichheiten (Digital Divide). Somit sollte die Entwicklung digitaler Beratungsangebote stets auf technologische Voraussetzungen, Datenschutz und Medienkompetenz eingehen, um einen inklusiven Zugang zu ermöglichen (vgl. ebd.). Die Gestaltung dieses Wandels betrifft damit auch die Kompetenzen und Anforderungen an Beratende, da Beratung zunehmend durch digitale Medien beeinflusst wird (vgl. Rott und Stanik 2023).

Die beschriebenen theoretischen Annahmen und skizzierten Forschungsergebnisse zur Transformation von Bildungsberatung zeigen, dass unter Berücksichtigung des systemischen Kontextmodells von Beratung Transformationen mehrere Ebenen betreffen und sich unterschiedliche Transformationsprozesse zeigen. Im Zentrum des Beratungssystems (1) wird eine lebensweltorientierte bzw. lebensbreite Ausrichtung fokussiert, auf der organisationalen Kontextebene (2) werden eine transparente Beratungslandschaft und übersichtliche Angebotsstrukturen relevant und auf gesellschaftlicher Ebene (3) beeinflussen digitale Transformationsprozesse Beratung nachhaltig und werfen insbesondere hinsichtlich des KI-Einsatzes Fragen auf. Inwiefern diese Dimensionen in der Beratungspraxis eine Rolle spielen und gegenwärtige wie zukünftige Relevanz haben, bleibt offen und ist als Desiderat auszuweisen. Dieses wurde im vorliegenden Beitrag innerhalb von zwei Fokusgruppen mit Expertinnen und Experten aus dem Feld der BBB-Beratung auf empirischer Basis bearbeitet, was in den nachfolgenden Kapiteln weiter ausgeführt wird.

3 Forschungsmethodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Forschungsfrage, inwiefern die beschriebenen Aspekte BBB-Beratung direkt und indirekt betreffen und wie diese Entwicklungen hinsichtlich ihrer Relevanz eingeschätzt werden, wurden zwei Fokusgruppen mit integrierten quan-

Tab. 1 Analysekategorien und deren thematische Differenzierungen

Analysekategorie	Thematische Differenzierungen
Lebensweltbezug in der Beratung	Berücksichtigung biografischer und lebensweltorientierter Beratungsansätze (Faulstich 2011; Dworschak et al. 2016; Thiel 2023; Lerch und Weitzel 2024) Abkehr von rein beruflich orientierten Aspekten und Integration einer lebensweiten Perspektive (vgl. Dworschak et al. 2016; Thiel 2023; Lerch und Weitzel 2024) Anonymität in der Beratung (Schmidt-Lauff und Rathmann 2024)
Strukturen und Transparenz in der Beratung	Eignung und Umsetzbarkeit eines zentralen, überregionalen Beratungsangebots zur Reaktion auf gesellschaftliche Herausforderungen (Käpplinger 2020; Pätzold und Dohmen 2024) Monitoring der Beratung (Craney und Schober 2024) Transparenz der Beratung durch Bekanntmachung (vgl. Schepker 2023): „Gießkannenprinzip“ ^a vs. fokussierte Bewerbung (personalisiert, zielgruppenorientiert)
Digitalisierung in der Beratung	(Zukünftiger) Einfluss und Sinnhaftigkeit von KI für die Beratung (Stanik 2023; Rott und Stanik 2023)

^a Das Gießkannenprinzip meint die zentrale, bundesweite Bewerbung von Beratung für alle Bürgerinnen und Bürger

titativen Ratings durchgeführt. Ziel war es insgesamt, differenzierte und zugleich systematisch vergleichbare Einschätzungen und Positionen von zentralen Akteuren im Beratungssystem zu relevanten Themenfeldern von Beratung zu erheben. Die drei untersuchten Themenfelder *Lebensweltbezug*, *Strukturen und Transparenz* sowie *Digitalisierung* wurden, wie in Kap. 2 beschrieben, aus dem Theorie- und Forschungsstand abgeleitet und in Analysekategorien mit spezifischen thematischen Differenzierungen operationalisiert (vgl. Tab. 1), die jeweils zentrale gesellschaftliche, transformatorische Herausforderungen und Handlungsfelder von Beratung adressieren. Entsprechend sind die gewählten Themen nicht erschöpfend. Anschließend wurden aus den thematischen Differenzierungen konkrete Statements³ abgeleitet, welche den Befragten in den Fokusgruppen zur Bewertung präsentiert wurden.

Die Fokusgruppen wurden mit ausgewiesenen Expertinnen und Experten aus dem Bereich der BBB-Beratung unter dem Titel „Beratung: Quo Vadis?!“ im Kontext von fachspezifischen Veranstaltungsformaten umgesetzt, wodurch sichergestellt wurde, dass die Teilnehmenden über vielfältige Expertise und Erfahrungen im Feld der Beratung verfügen. Darüber hinaus wurde das Sample gezielt so gestaltet, dass beide Gruppen verschiedene Ebenen bzw. Akteure des Beratungssystems abbilden (Schiersmann 2013, vgl. Abschn. 2.2). *Fokusgruppe A* repräsentiert primär Beratende respektive Praxisvertreterinnen und Praxisvertreter ($n=14$, Juni 2023) wohingegen *Fokusgruppe B* überwiegend aus Expertinnen und Experten aus Wissenschaft (auf professoraler und Mittelbau-Ebene) und Beratungsverbänden ($n=11$, März 2023) besteht. Vor diesem Hintergrund eignet sich diese Auswahl insbesondere, um die Perspektiven auf Transformation und Wandel in der Beratung mehrdimensional zu

³ Die Statements wurden hier aus Platzgründen nicht aufgeführt, aber dafür im Ergebnisteil in den Abbildungen einzeln präsentiert.

erheben und dahingehend zu überprüfen, inwiefern sich diese zwischen den Gruppen bzw. Ebenen unterscheiden.

Fokusgruppen ermöglichen es, in einem moderierten Rahmen Einschätzungen und Erfahrungen von Befragten zu vordefinierten Themen zu erfassen. Anders als in Gruppendiskussionen, bei denen die Dynamik und der Verlauf der Gespräche oft offenbleiben, nehmen Forschende eine aktive, steuernde Rolle ein. Dies erlaubt es ihnen, Themen zu pointieren und die Diskussion im Sinne des Erkenntnisinteresses zu steuern. Auf diese Weise können sowohl gemeinsame als auch konträre Perspektiven strukturiert und in relativ kurzer Zeit erhoben werden. Dieser methodische Zugang eignet sich besonders für komplexe Fragestellungen, bei denen heterogene Sichtweisen Teil des Analysefokus sind, wie es im vorliegenden Beitrag der Fall ist. (vgl. Bär et al. 2020, S. 210, 214; Schäffer 2012, S. 350)

Vor dem Hintergrund, dass das Erkenntnisinteresse mehrere Themen berücksichtigt, galt es methodisch einen Kompromiss dahingehend zu finden, die Befragungsguppen in einem zeitlich stark begrenzten Setting zu organisieren und dabei gleichzeitig die herausgearbeiteten Themen möglichst breit zu bearbeiten. Daher lag unser Fokus auf den standardisierten, quantitativen Ratings als zentrales methodisches Element der Fokusgruppen, die jedoch auch eine anschließende qualitative Diskussion berücksichtigte. Dabei wurden insbesondere starke Unterschiede in der Bewertung aufgegriffen. Die Konzentration auf die quantitative Ebene ist nicht als Reduktion von Komplexität zu verstehen, sondern als bewusst gesetzte methodische Fokussierung.

Ziel dieses ratingbasierten Vorgehens war es, Einschätzungen der Expertinnen und Experten nicht nur argumentativ zu erfassen, sondern diese auch systematisch vergleichbar und visuell nachvollziehbar abzubilden. Grundlage hierfür bildeten vordefinierte Statements zu den drei interessierenden Themenfeldern und deren Differenzierungen (vgl. Tab. 1 und Kap. 4ff.), die beiden Fokusgruppen identisch zur Bewertung vorgelegt wurden, um eine konsistente Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Die Ratings erfolgten auf einer visuellen Skala von 0 bis 10 mittels Klebepunkten. Im Anschluss hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Bewertungen im Rahmen einer Diskussion zu erläutern, welche protokolliert wurde. Diese wurde in der Tiefe und Beteiligung unterschiedlich genutzt und blieb insgesamt aufgrund des Settings leider eher oberflächlich. Entsprechend der Qualität des vorliegenden Datenmaterials wurde der Auswertungsfokus auch auf die Ratings gelegt. Qualitative Ausführungen lieferten punktuell vertiefende Impulse, mündeten jedoch nicht in allen Fällen in eine umfassende argumentative Auseinandersetzung.

Inspiration für das angewandte Rating-Verfahren lieferte die Delphi-Methode, die insbesondere in von Wandel geprägten Forschungsfeldern, wie auch die Erwachsenen- und Weiterbildung, Anwendung findet (vgl. z. B. Käßlinger und Lichte 2022). Die Methode ermöglicht es, fundierte Einschätzungen bzw. Bewertungen zu komplexen Fragestellungen, Themen oder zukünftigen Entwicklungen mit hohem Entscheidungs- oder Prognosebedarf zu erheben (Bardecki 1984; Häder 2014). Hierzu werden in klassischen Delphi-Studien dieselben Expertinnen und Experten innerhalb von iterativen Befragungsrunden zu einem Thema/Phänomen mit dem Ziel befragt, einen Konsens zu unterschiedlichen Perspektiven zu erreichen oder divergierende Standpunkte herauszuarbeiten (vgl. Häder 2014, S. 19–22, 91). Dieses Vorgehen

wurde im vorliegenden Design bewusst dahingehend adaptiert, dass anstelle iterativer Befragungen mit gleichbleibender personeller Besetzung zwei Fokusgruppen mit zentralen Akteuren im Mehrebenensystem der Beratung durchgeführt wurden, die identische Inhalte bewerteten. Dadurch wurde eine vergleichende Analyse innerhalb und zwischen den Gruppen ermöglicht, ohne, wie bei iterativen Verfahren, auf Konsensbildung abzielen. Diese breite und facettenreiche Erhebung von Perspektiven ermöglichte, passend zum Erkenntnisinteresse, mehrere Aspekte von Beratung in gesellschaftlicher Transformation in den Blick zu nehmen. Gerade bei der Erforschung von Transformationsprozessen, die durch Zieloffenheit, Dynamik und Mehrdimensionalität gekennzeichnet sind (vgl. Schäffter 2001), wäre eine methodisch forcierte Konsensbildung zudem nicht zielführend. Neben der beschriebenen Adaption wurde die Grundstruktur von Delphi-Studien in Form quantitativer Bewertungen (Rating-skalen), ergänzt durch Diskussionsrunden (im Rahmen der Fokusgruppen), übernommen. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass das quantitative Vorgehen in Bezug auf viele Faktoren (Samplegröße, Stichprobenzusammensetzung etc.) nicht auf Repräsentativität zielt, sondern auf die standardisierte Bewertung bzw. systematische Erfassung der Relevanzeinschätzungen über die Themenschwerpunkte und Gruppen hinweg.

Die Datenauswertung erfolgte deskriptiv und differenziert nach Fokusgruppe. Für die Analyse war dabei die Frage zentral, inwiefern die Bewertungen übereinstimmend (Konsens), konträr (Divergenz) oder breit gestreut sind, sowohl innerhalb der Fokusgruppen als auch gruppenübergreifend. Die qualitativen Ergebnisse wurden in Anlehnung an die fokussierte qualitative Inhaltsanalyse (Kuckartz und Rädiker 2022) ausgewertet.

4 Ergebnisdarstellung

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Fokusgruppen zu den drei zentralen Themen *Lebensweltbezug* (Abschn. 4.1), *Strukturen und Transparenz* (Abschn. 4.2) sowie *Digitalisierung* (Abschn. 4.3) in der Beratung im Kontext gesellschaftlicher Transformation dargestellt. Hierzu werden die jeweiligen Statement-Ratings präsentiert und partiell durch qualitative Ausführungen ergänzt. Anschließend erfolgt ein Vergleich zwischen den beiden Fokusgruppen mit Blick auf die Identifikation von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in Bezug auf die Bewertungen der drei

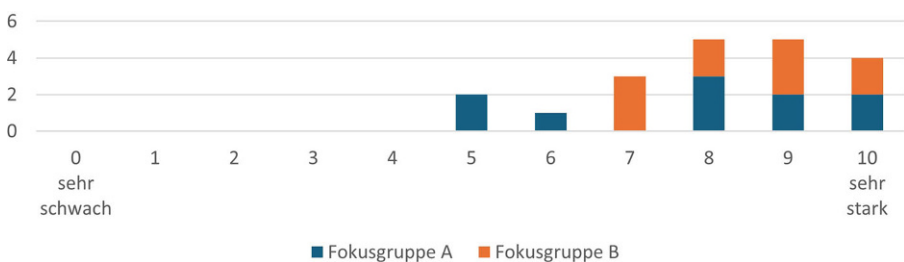


Abb. 2 Biografie- und Lebensweltorientierung in der Beratung

Themen (Abschn. 4.4). Gruppe A bezieht sich dabei primär auf die Perspektive der Beratungspraktikerinnen und -praktiker, wohingegen Gruppe B die Perspektive der Personen aus Wissenschaft und Verbänden einnimmt.

4.1 Lebensweltbezug

Die Bedeutung der Lebenswelt in der Beratung wird über drei Aspekte betrachtet. Erstens werden biografische und lebensweltorientierte Ansätze und zweitens die lebensweite Perspektive adressiert, die nicht nur Übergänge zwischen Lebensphasen, sondern auch Beratungsbedarfe innerhalb der Phasen berücksichtigt. Drittens wird der Bedeutung von Anonymität nachgegangen.

Die Ergebnisse der Fokusgruppen lassen eine deutliche Zustimmung für die Integration biografie- und lebensweltorientierten Lernens (vgl. Abb. 2) in der Beratung erkennen (MW = 8,1)⁴. Die Bewertungen liegen ausschließlich in der oberen Skalenhälfte. Die Verteilung signalisiert in beiden Gruppen eine zustimmende Haltung, die bei den Befragten aus Gruppe B mit einem Wert von durchschnittlich 8,4 am Stärksten ist. Die Streuung der Antworten ist moderat. Fokusgruppe B zeigt im Ver-

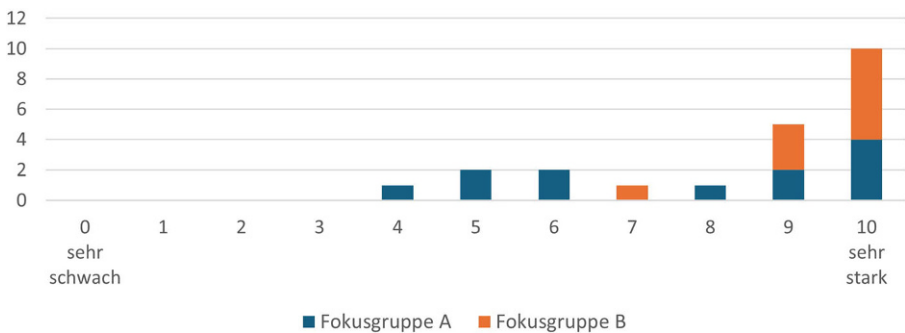


Abb. 3 Lebensweite Perspektive in der Beratung

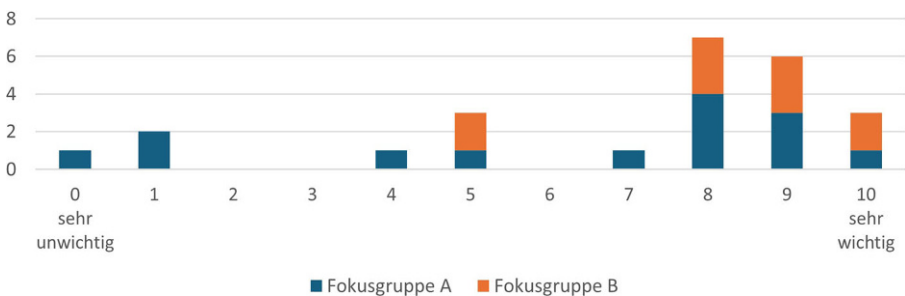


Abb. 4 Anonymität in der Beratung

⁴ Die Abkürzung MW steht für Mittelwert. Die Skala reicht von 0 bis 10, wobei niedrige Werte geringe und hohe Werte hohe Zustimmung bzw. Bedeutung anzeigen.

gleich zu Fokusgruppe A eine leicht stärkere Zustimmung (MW = 8,4 vs. MW = 7,8) bei geringerer Streuung. Eine Person aus Gruppe B führt aus, dass die Möglichkeit, biografische Aspekte in der Beratung zu berücksichtigen, zwar gegeben sein sollte, dies jedoch nicht obligatorisch sein dürfe.

Auch bei der Berücksichtigung einer lebensweiten Perspektive in Beratungsangeboten (vgl. Abb. 3) sind beide Fokusgruppen der Ansicht, dass diese zukünftig an Relevanz gewinnen wird (MW = 8,5). Die Zustimmung der Fokusgruppe B liegt auf einer deutlich höheren Stufe (MW = 9,4). Die Fokusgruppe A zeigt mit einem Mittelwert von 7,7 eine leicht niedrigere, aber ebenfalls hohe Bewertung. Die stärkere Zustimmung der Befragten aus Gruppe B lässt darauf schließen, dass diese die zukünftige Berücksichtigung einer lebensweiten Perspektive als relevanter einschätzten als die Gruppe A.

Die Befragung zur Bedeutung der Anonymität in der Beratung zeigt insgesamt, dass Anonymität in diesem Kontext als relevant betrachtet wird (vgl. Abb. 4). Der Gesamtdurchschnitt von 7,0 lässt auf eine moderate bis hohe Relevanz schließen. Die Antworten weisen eine hohe Spannweite und Streuung auf. Während einige Befragte die Relevanz von Anonymität als gering einschätzen (0 und 4), liegt die Mehrheit der Bewertungen im oberen Bereich (insbesondere bei 8 und 9). Auch bei Fokusgruppe B liegen die meisten Bewertungen im hohen Bereich, insbesondere bei den Werten 8 bis 10. Eine niedrige Einschätzung der Relevanz kommt nicht vor. Die Streuung ist bei Fokusgruppe B deutlich geringer. Dies lässt den Schluss zu, dass die Fokusgruppe B Anonymität in der Weiterbildungsberatung als wichtig empfindet und die Möglichkeit einer anonymen Beratung als zentralen Aspekt ansieht.

4.2 Strukturen und Transparenz in der Beratung

Strukturell wird der Frage nachgegangen, inwiefern ein zentrales überregionales Beratungsangebot sinnvoll erscheint, um schnell auf gesellschaftliche Herausforderungen reagieren zu können. Des Weiteren wurde erfragt, ob ein qualitatives Monitoring als Ergänzung zu bestehenden quantitativen Untersuchungen (wie dem AES) nützlich erscheint. Die vielseitig bemängelte fehlende Transparenz von Weiterbildungsberatungsangeboten kann über verschiedene Strategien bearbeitet werden. Hierzu zählen flächendeckende, zielgruppenorientierte oder individuell personali-

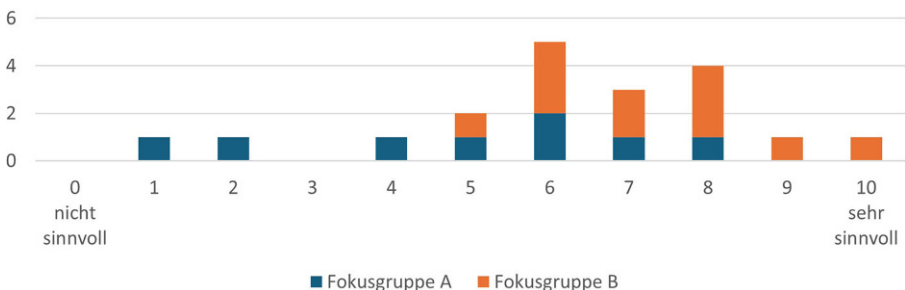


Abb. 5 Überregionales Beratungsangebot

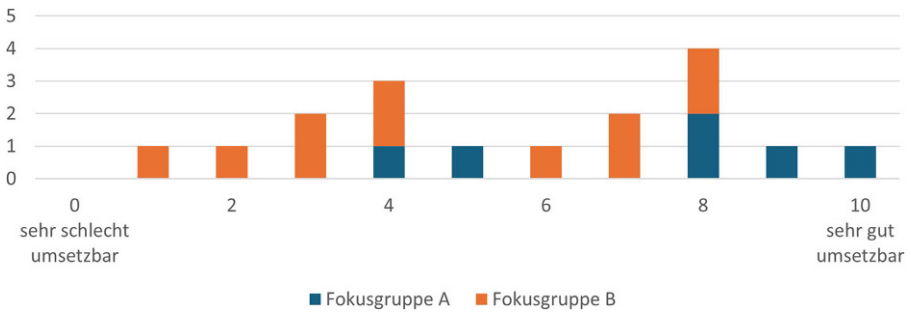


Abb. 6 Umsetzbarkeit eines überregionalen Angebots

sierte Werbe- und bekanntheitsfördernde Maßnahmen, deren Bedeutung ebenfalls erfragt wurde.

Die Einschätzungen zur Frage, wie sinnvoll ein permanentes, überregionales Beratungsangebot zur Bewältigung zukünftiger gesellschaftlicher Herausforderungen und Krisen wäre, zeigen deutliche Unterschiede zwischen den Fokusgruppen A und B (vgl. Abb. 5). Der Gesamtdurchschnitt von 6,3 lässt darauf schließen, dass ein permanentes überregionales Angebot als eher sinnvoll erachtet wird. Die Fokusgruppe A bewertet die Eignung mit einem Mittelwert von 4,9, Fokusgruppe B mit einem Wert von 7,3 und damit als deutlich sinnvoller. Bei Gruppe A ist die Streuung deutlich höher als bei Gruppe B. Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse, dass Gruppe B ein überregionales Beratungsangebot als wichtiges Instrument zur Krisenbewältigung betrachtet, während Gruppe A diesem eine eher moderate Relevanz zuschreibt.

Die Antworten zur Umsetzbarkeit eines solchen Beratungsangebotes liegen im Durchschnitt bei 5,7, was auf eine insgesamt mittlere Umsetzbarkeit hindeutet (vgl. Abb. 6). Die Fokusgruppe A bewertet die Umsetzbarkeit mit einem relativ hohen Mittelwert von 7,3, was darauf verweist, dass die Gruppe A das Konzept grundsätzlich als gut umsetzbar erachtet. Im Gegensatz dazu bewertet die Fokusgruppe B die Umsetzbarkeit mit einem deutlich niedrigeren Mittelwert von 4,8. Die Bewertungen der Befragten aus Gruppe A weisen eine größere Spannweite auf.

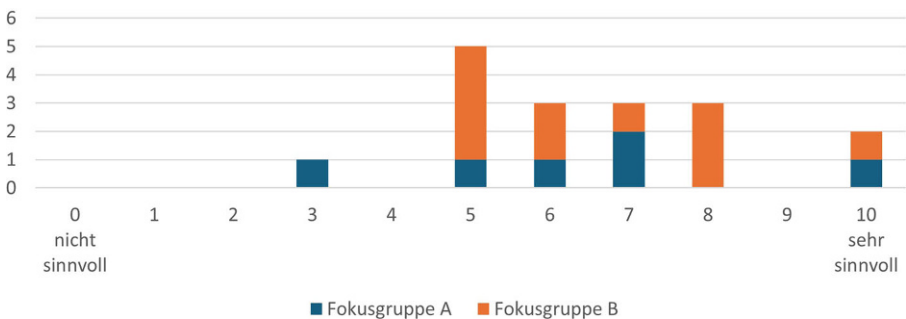


Abb. 7 Kontinuierliches qualitatives Monitoring von Beratung

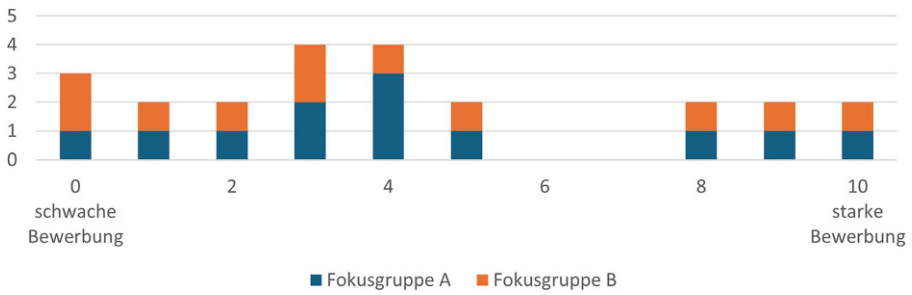


Abb. 8 Werbestrategie: Gießkannenprinzip

Die Antworten zur Frage, wie sinnvoll eine kontinuierliche qualitative Beobachtung der Beratung als Ergänzung zu bestehenden allgemeinen Weiterbildungsmonitoring-Instrumenten wie dem AES wäre, zeigt eine überwiegend positive Einschätzung (MW = 6,5) (vgl. Abb. 7). Die Fokusgruppe A vergibt einen Mittelwert von 6,3, Fokusgruppe B von 6,6. Eine Person in Gruppe A erachtet das Monitoring als sehr sinnvoll (10), während eine andere Person es als eher nicht sinnvoll (3) bewertet. Auch in Gruppe B wurde nur von einer Person die Höchstbewertung von 10 vergeben. Die Streuung der Antworten ist insgesamt jedoch höher als bei Gruppe A. Gruppe B betont, dass bisher noch nicht einmal ein gut ausgebautes quantitatives Monitoring fernab vom AES, Stichwort „Beratungspanel“, bestünde, das beobachte, wie sich die Beratungslandschaft entwickle. Auch fehle es an einer Erfassung von Daten zum Personal in der Beratung. Dabei sei es wichtig Beratung nicht nur als bildungspolitisches Steuerungsinstrument zur Erhöhung der Weiterbildungsquote zu betrachten, sondern es gäbe auch ein Recht auf „Nicht-Lernen“.

Die Bewertung der flächendeckenden Werbemaßnahme nach dem „Gießkannenprinzip“ zeigt eine relativ gleichmäßige Verteilung beider Gruppen (vgl. Abb. 8). Im Durchschnitt lässt sich eine Tendenz zu einer eher schwachen Zustimmung dieser Strategie feststellen (MW = 4,2). Die Antworten der Gruppen ähneln sich durchschnittlich sehr (MW A = 4,4, MW B = 4,1), wobei Gruppe A eine größere Streuung als Gruppe B aufweist. Insgesamt gehen die Einschätzungen stark auseinander. Als Argument für das Gießkannenprinzip wird seitens der Gruppe A angeführt, dass das Gießkannenprinzip, also eine zentrale bundesweite Bewerbung, Gesprächsstoff bzw.

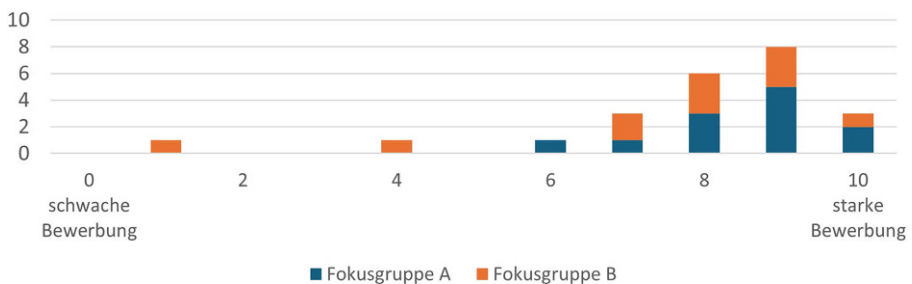


Abb. 9 Werbestrategie: Zielgruppenorientierung

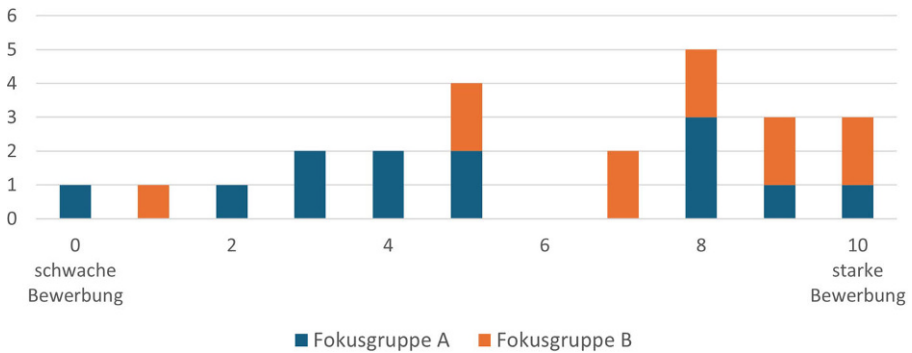


Abb. 10 Werbestrategie: Personalisierung

Sichtbarkeit für die Relevanz dieses Themas erzeugen könne. Zudem sei es sinnvoll, weil so ein niedrigschwelliger Zugang ermöglicht und viele Menschen erreicht werden würden.

Die Bewertungen zielgruppenorientierter Maßnahmen lassen insgesamt eine klare Tendenz zu mittleren bis hohen Zustimmungen erkennen ($MW = 7,9$) (vgl. Abb. 9). Bei Gruppe B sind Ausreißer zu beobachten (einmal die Bewertung 1 und einmal die Bewertung 4). Die Mehrheit der Bewertungen deutet darauf hin, dass die Bewerbungen insgesamt als eher stark eingeschätzt wurden. Die Gruppe A vergab im Durchschnitt eine höhere Bewertung ($MW = 8,5$) als die Gruppe B ($MW = 7,3$). Die Ergebnisse legen nahe, dass die Fokusgruppe A die Bewerbungen insgesamt höher einschätzt oder weniger kritisch bewertet als Gruppe B. Gleichzeitig zeigt sich in Gruppe B eine größere Spannweite der Antworten. Eine Person aus Gruppe A sieht Vorteile in der zielgruppenorientierten Werbung, da diese eine höhere Aufmerksamkeit generieren würde. Dies sei darauf zurückzuführen, dass eine anlass- und problembezogene Herangehensweise möglich sei.

Bei der Bewertung der Werbung von Beratung mit personalisierten Maßnahmen zeigen die Bewertungen der Fokusgruppen Unterschiede ($MW = 6,2$) (vgl. Abb. 10). Fokusgruppe B bewertete die Werbung deutlich positiver ($MW = 7,2$) als die Grup-

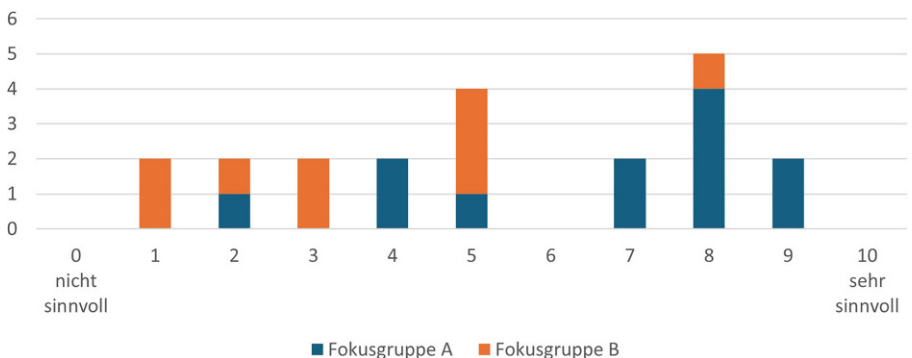


Abb. 11 Sinnhaftigkeit von KI für Ratsuchende

pe A ($MW = 5,3$). In Gruppe A zeigt sich zudem eine größere Varianz mit häufig niedrigeren Werten, während die Bewertungen in Gruppe B insgesamt höher ausfallen und nur einmalig eine Bewertung auf der unteren Skalenhälfte vorkommt. Übergreifend verweisen zwei Personen aus Gruppe A darauf, dass alle drei Strategien wichtig, notwendig und auszubauen seien.

4.3 Digitalisierung

Im Kontext der Digitalisierung als zentrales Element gegenwärtiger Transformationsprozesse erscheint in der Beratung aktuell insbesondere der Einsatz von KI relevant.

Die Ergebnisse zur Frage, wie sinnvoll der Einsatz von KI im digitalen Beratungsprozess für Ratsuchende wahrgenommen wird, zeigen eine insgesamt ambivalente Haltung mit deutlichen Unterschieden zwischen den Fokusgruppen (vgl. Abb. 11). Insgesamt schätzen die beiden Gruppen den Nutzen von KI im Beratungsprozess als mäßig sinnvoll ein ($MW = 5,3$). Fokusgruppe A ($MW = 6,6$) bewertet den KI-Einsatz insgesamt deutlich als sinnvoller als die Gruppe B (3,7). Die Mehrheit der Befragten aus Gruppe A schätzt den Einsatz von KI in der Beratung als sinnvoll für Ratsuchende ein, gleichzeitig wurden aber drei Bewertungen im mittleren bis niedrigen Bereich abgegeben. In Gruppe B hingegen überwiegen die niedrigen Bewertungen (1 bis 5) und es wurde lediglich eine Antwort auf der oberen Skalenhälfte (8) abgegeben. Die Streuung der Antworten ist bei beiden Gruppen ähnlich groß. Dies lässt darauf schließen, dass die Befragten aus Gruppe B den Einsatz von KI im Beratungsprozess als deutlich weniger sinnvoll erachten und den Mehrwert für Ratsuchende infrage stellen.

Die Bewertung des Einflusses von KI auf die Beratung in den nächsten fünf Jahren verweist auf eine insgesamt niedrige bis mittlere Beeinflussungserwartung ($MW = 4,1$) (vgl. Abb. 12). Allerdings ist dieser Durchschnitt aufgrund der Unterschiede in den Bewertungen der beiden Gruppen nur begrenzt aussagekräftig. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen eine deutliche, nahezu polarisierende Diskrepanz in der Einschätzung der zukünftigen Rolle künstlicher Intelligenz (KI) in der Beratung zwischen den Gruppen A und B. Gruppe A bewertet die zukünftige Rol-

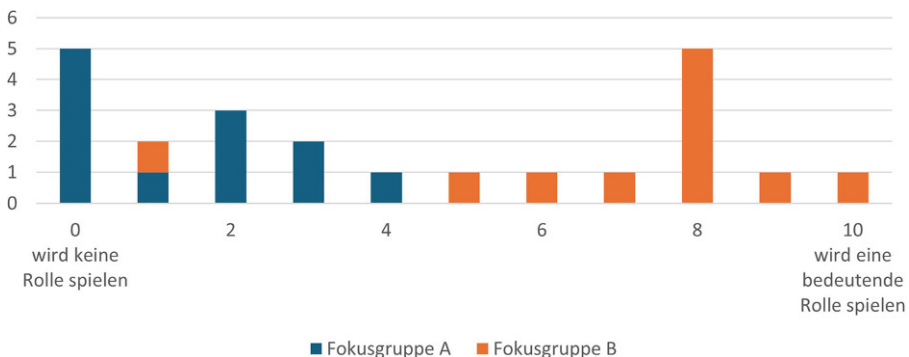


Abb. 12 Zukünftiger Einfluss von KI auf die Beratung

le von KI mit einem sehr niedrigen Mittelwert von 1,4. Dies deutet darauf hin, dass die Mehrheit dieser Befragten kaum an eine bedeutende Rolle der KI in der Weiterbildungsberatung glaubt, was durch die Verteilung der Bewertungen bestätigt wird. Fünf Befragte vergaben die niedrigste Bewertung von 0, während die meisten anderen Bewertungen ebenfalls im unteren Bereich liegen. Die Fokusgruppe B hingegen zeigt eine nahezu konträre Einschätzung mit einem deutlich höheren Mittelwert von 7,1. Die Streuung ist bei beiden Gruppen ähnlich. Dies lässt den Schluss zu, dass die Befragten aus Gruppe B mehrheitlich davon ausgehen, dass KI in der Beratung der nächsten fünf Jahre eine bedeutende Rolle einnehmen wird.

In der Diskussion von Gruppe A wird festgehalten, dass der Einsatz von KI ein komplexes Umfeld habe und von vielen Parametern abhängig sei. Es werden überwiegend kritische Argumente zum Einsatz von KI geäußert. So sei der Einsatz problematisch, da er eine Vielzahl an Optionen schaffe, was zu Ratlosigkeit bei den Nutzenden führen könne. Der Einsatz von KI müsse mit persönlicher Beratung gekoppelt sein, da KI keinen Reflexionsprozess beinhalte. So sei 1-1-Ersetzen persönlicher Beratung durch KI nicht möglich. Zudem könnte KI das Risiko bergen, durch selektive Optionen „Schubladen“ zu bedienen und Benachteiligungen durch unkontrollierte Datenverzerrungen zu fördern. Auch würde sie die Ganzheitlichkeit des Menschen möglicherweise nicht erfassen, während große Bildungsanbieter kleinere Nischen verdrängen könnten. Eine Person in Gruppe A verweist darauf, dass KIs für Beratungszwecke einen nicht unerheblichen Schwachpunkt aufweisen, nämlich, dass sie keine (Rück)Fragen stellen, was in Beratungsprozessen jedoch elementar sei. Positiv sei, dass KIs Arbeitsabläufe vereinfachen könnten. Schließlich wird argumentiert, dass KI gerade aufgrund der existierenden Probleme genutzt werden sollte, damit die Trainingsdaten verbessert werden würden. Kritisch ergänzt wird, dass der KI-Algorithmus nur von großen Anbietenden gefüttert werde, so dass kleinere Nischen wegfallen könnten.

4.4 Vergleich der Fokusgruppen: Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Die vergleichende Analyse der Fokusgruppen A (primär Beratungspraxis) und B (Wissenschaft und Verbände) verdeutlicht sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede in den Bewertungen verschiedener Aspekte der Beratung.

Beide Gruppen schätzen die Einbeziehung biografisch und lebensweltlich orientierter Perspektiven in der Beratung als sehr bedeutsam und wertvollen Mehrwert ein. Ein weiterer Konsens zeigt sich in der Bewertung der lebensweiten Perspektive in Beratungsangeboten. Beide Gruppen sind sich einig, dass eine solche Perspektive, die nicht nur Übergänge zwischen den Lebensphasen in den Blick nimmt, in der Zukunft eine wachsende Rolle spielen sollte, wobei die Befragten aus Gruppe A dieser Perspektive eine noch höhere Bedeutung beimessen.

Auch das sogenannte „Gießkannenprinzip“ als flächendeckende Werbestrategie wird von beiden Gruppen ähnlich und eher kritisch betrachtet, wobei die Bewertungen dieser Strategie insgesamt stark divergieren.

Neben diesen Übereinstimmungen lassen sich deutliche Unterschiede in der Bewertung anderer Beratungsaspekte feststellen, insbesondere bei der Haltung gegenüber technologischen Innovationen. Ein markanter Unterschied liegt in der zukünft-

tigen Rolle von KI in der Beratung. Fokusgruppe B zeigt eine hohe Zustimmung zur zukünftigen Relevanz von KI (MW = 7,1), wohingegen Fokusgruppe A nur sehr wenig Potenzial in der Rolle von KI sieht (MW = 1,4). Dieses Ergebnis zeigt eine starke Diskrepanz in der Einschätzung der langfristigen Relevanz von KI in der Bildungsberatung auf.

Diese Differenz setzt sich in der Bewertung der Zweckdienlichkeit von KI für Ratsuchende fort. Während die Gruppe A den Einsatz als eher hilfreich betrachtet (MW = 6,6), bewertet die Gruppe B diesen Nutzen niedriger (MW = 3,7). Dies verdeutlicht, dass die Befragten aus Gruppe A in bestimmten Anwendungsfeldern von KI einen größeren Mehrwert für Ratsuchende sehen als die Gruppe B. Vor dem Hintergrund, dass die Gruppe B die allgemeine Relevanz von KI in der Weiterbildungsberatung höher einschätzt, erscheint dies bemerkenswert.

Auch die Frage der Anonymität in der Beratung wird unterschiedlich bewertet, wobei die Gruppe B einen größeren Wert auf die Möglichkeit einer anonymen Beratung legt als die Gruppe A. Diese Differenz deutet darauf hin, dass die Befragten aus Gruppe B Anonymität als einen zentralen Aspekt in der Bildungsberatung empfinden und dies als wesentliches Merkmal für einen vertrauensvollen Beratungsprozess sehen, während die Gruppe A diesen Aspekt als weniger entscheidend ansieht.

Darüber hinaus unterscheiden sich die Gruppen in der Frage der Umsetzbarkeit eines überregionalen Beratungsangebots. Die Gruppe A bewertet die praktische Umsetzbarkeit eines solchen Angebots positiv (MW = 7,3), während die Gruppe B (MW = 4,8) diese Option deutlich zurückhaltender bewertet.

5 Beratung im Wandel: Erkenntnisse, theoretische Reflexionen und Perspektiven

Insgesamt gewinnt BBB-Beratung zunehmend an Bedeutung – als Unterstützung bei der Orientierung und Reflexion der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie sowie bei damit verbundenen Fragen und Herausforderungen in einer immer komplexer werdenden Gesellschaft (vgl. Abschn. 2ff.; Schäffter 2001). Die teilweise sehr heterogenen Ergebnisse der Fokusgruppen verdeutlichen daran anschließend vielseitige Anforderungen, die sich für die Organisation von Beratung im Kontext gesellschaftlicher Transformation ergeben und mit denen sich auf allen Ebenen in der Beratung (Schiersmann 2013) auseinandergesetzt werden muss. Die drei analysierten Themen Lebensweltbezug, Struktur und Transparenz sowie Digitalisierung verweisen in Anlehnung an Schäffter (2001) insbesondere auf Aspekte zieloffener (Modell 3) und reflexiver (Modell 4) Transformation der Beratung (vgl. Abschn. 2), was im Folgenden anhand der übergreifenden Ergebnisse mit Blick auf die Forschungsfrage diskutiert wird.

So wird von beiden Fokusgruppen einstimmig die zunehmende Relevanz des Lebensweltbezugs in der Beratung betont. Die ebenfalls gruppenübergreifende Zustimmung zur lebensweiten Perspektive zeigt, dass Beratung nicht nur punktuelle Unterstützung bieten, sondern als kontinuierlicher Prozess gestaltet werden muss, der Ratsuchende in verschiedenen Lebensphasen begleitet (vgl. Abschn. 4.1). Lebensweltbezug und lebensweite Beratung tangieren zentrale Aspekte zieloffener und

reflexiver Transformation. Menschen sind in der Transformationsgesellschaft häufig mit Unsicherheiten und komplexen Anforderungen konfrontiert, die oftmals nicht durch vorgegebene Lösungen bewältigt werden können und deren Zielzustände unbekannt sind (vgl. Abschn. 2).

„Erlebt werden zieloffene Transformationen von den Betroffenen meist als Aufbruch oder als verwirrende Umbruchsituation hinein in einen verunsichernden Schwebestand, bei dem zwar klar ist, welche Ordnung man verlassen oder verloren hat, nicht aber wie die zukünftige aussehen wird.“ (Schäffter 2001, S. 23)

Dabei wird ein Beratungsansatz relevant, der die vielschichtige Lebenswelt und Biografien der Ratsuchenden explizit berücksichtigt und auf diese Weise bestehende Muster hinterfragt und neue Handlungsmöglichkeiten exploriert werden (vgl. Faulstich 2011). Diese langfristige Orientierung über die gesamte Lebensspanne verweist auf Aspekte der „reflexiven Transformation“, bei der nicht nur neue Möglichkeiten erkundet, sondern auch bestehende Unzufriedenheiten und deren Ursachen kontinuierlich reflektiert werden („abermalige Selbstvergewisserung und Neuorientierung“ (Schäffter 2001, S. 27)). Schäffter beschreibt dies als „Prozess permanenter Selbstvergewisserung“ (ebd., S. 18), der die Bedeutung eines reflektierten Umgangs mit Überzeugungen, Werten und Perspektiven betont, um Orientierung in einer komplexen Welt zu finden.

Diese zunehmende Komplexität und die Verbindung von Lebens- und Arbeitsbereichen sowie die daraus resultierenden vielfältigen Wahlmöglichkeiten in Bildungs- und Berufsbiografien (vgl. Lerch und Weitzel 2024) spiegeln sich in den heterogenen Strukturen der Beratung wider. Insbesondere in Bezug auf die Transparenz und Zugänglichkeit von Angeboten bringt dies gleichermaßen Chancen und Herausforderungen mit sich (vgl. Abschn. 2.2). Ratsuchende sind dabei häufig mit einem „Übermaß an Optionen innerhalb eines komplexen Möglichkeitsraums [konfrontiert], in den die gesellschaftliche Entwicklung die betroffenen Menschen freigesetzt hat“ (Schäffter 2001, S. 25). Im Anschluss an die Ergebnisse werden Aspekte von „Suchbewegungen“ (ebd., S. 23) als ein Element zieloffener Transformation sichtbar, die insbesondere in unsicheren und komplexen gesellschaftlichen Kontexten relevant werden (vgl. ebd., S. 23ff.).⁵ Suchbewegungen betonen Bildung als einen lebenslangen Prozess, der durch biographische und gesellschaftliche Fragilität geprägt ist. Dabei geht es um das Aufsuchen neuer Perspektiven und die Arbeit an der eigenen Identität in einer sich ständig wandelnden Welt. Dies schließt die Reflexion von individuellen Lebenslinien und Rollen ein, die sich im sozialen und gesellschaftlichen Kontext verändern.

Die heterogenen Perspektiven auf ein überregionales Beratungsangebot (vgl. Abschn. 4.2) verdeutlichen die Spannungsfelder, die zwischen der Forderung nach einheitlichen Strukturen und der Bewahrung pluralistischer Vielfalt bestehen (vgl.

⁵ Der Begriff der „Suchbewegungen“ (Schäffter 2001; Tietgens 1986) kommt v. a. in Konzepten zum Verständnis von Lern- und Bildungsprozessen zum Ausdruck. Ursprünglich zur Analyse von Interaktionen zwischen Erwachsenenbildungseinrichtungen und Teilnehmenden genutzt, wurde das Konzept erweitert, um die Dynamik des Lernens Erwachsener umfassend zu beschreiben.

Käpplinger 2020). Während Fokusgruppe B ein solches Angebot als vielversprechend bewertet, äußert Fokusgruppe A Skepsis hinsichtlich seiner Umsetzbarkeit. Vor dem Hintergrund der Gruppenzusammensetzung (A=primär Beratungspraxis; B=Wissenschaft & Verbände) erscheint es plausibel, dies als theoretisch relevant, praktisch aber als schwer umsetzbar zu bewerten. Hierbei geht es um die Frage, wie Beratung gleichzeitig vielfältig sowie strukturell überschaubar und zugänglich gestaltet werden kann. Die eher kritischen Einschätzungen zu Werbestrategien des „Gießkannenprinzips“, erschienen insofern plausibel, als dass diese allgemeine Strategie zwar die Bekanntheit von Beratungsangeboten insgesamt steigern würde, dies jedoch in einer komplexen Welt nicht ausreicht. Entsprechend werden zielgruppenorientierte und personalisierte Ansätze als eine (zusätzliche) Möglichkeit gesehen, da sie biografische Kontexte und spezifische Bedürfnisse stärker und differenzierter adressieren. Bereits vor einer aktiven Teilnahme sollten Such- und Erkundungsprozesse nach Beratungsangeboten unterstützt werden. Auf den Ebenen der Gesellschaft und der Organisation ist es relevant, transparente Rahmenbedingungen für eine niederschwellige Partizipation an Beratungsangeboten zu ermöglichen. Dazu gehören transparente Strukturen sowie die Entwicklung effektiver Strategien zur Steigerung der Bekanntheit durch Öffentlichkeitsarbeit und Werbung (Tippelt et al. 2008), um potenziell Teilnehmende gezielt erreichen und ihnen Orientierung zu bieten zu können.

Die breite Zustimmung zu einem kontinuierlichen Monitoring, das qualitative und quantitative Aspekte kombiniert, reflektiert ebenfalls die Dynamiken der Transformationsgesellschaft. Ein solches Monitoring könnte zur Transparenz und Steuerung, vor allem durch kritisch Reflexion der Beratungslandschaft und ihrer Strukturen genutzt werden. Dabei wird die Beratung selbst im Sinne einer „permanenten Selbstvergewisserung“ (Schäffter 2001) zu einem Gegenstand der Reflexion, um ihre Wirksamkeit und Anpassungsfähigkeit in einer sich ständig wandelnden Gesellschaft sicherzustellen. Vor dem Hintergrund, dass Wandel immer auch mit intendierten und nicht intendierten Folgen einhergeht (Schrader 2011), erscheint ein kontinuierliches Monitoring besonders relevant.

Im Kontext der Digitalisierung und des Einsatzes von KI lassen sich ebenfalls wesentliche Merkmale reflexiver Transformation identifizieren. Digitalisierungsprozesse spielen eine zentrale Rolle in der gesellschaftlichen Transformation, indem sie neue Möglichkeiten schaffen und gleichzeitig steigende Anforderungen mit sich bringen (vgl. Lerch und Weitzel 2024). Dieses Spannungsverhältnis zeigt sich in den sehr heterogenen Ergebnissen der Fokusgruppen (vgl. Abschn. 4.3): Während Gruppe A die Nutzung von KI als sinnvoll für spezifische Beratungsprozesse bewertet, schätzt Gruppe B diesen Nutzen deutlich geringer ein. Beide Gruppen betonen jedoch die Notwendigkeit, digitale Technologien durch menschliche Reflexivität und Kontextsensibilität zu ergänzen (siehe Abschn. 2.1; vgl. Schäffter 2014). Die heterogenen Einschätzungen der Fokusgruppen zur zukünftigen Rolle von KI spiegeln die Unsicherheiten wider, die zieloffene Transformationen als Suchbewegungen prägen bzw. eine kontinuierliche reflexive Bearbeitung erfordern.

Die Bedeutung individueller Perspektiven und die Fähigkeit zur eigenverantwortlichen Handlung wurden von den Fokusgruppen als entscheidend hervorgehoben, um Beratungsangebote an die Anforderungen einer sich wandelnden Gesellschaft

anzupassen. KI wird dabei als sinnvolle Ergänzung verstanden, bleibt jedoch ohne menschliche Kontextsensibilität und Reflexivität unzureichend (vgl. Schmidt-Lauff und Rathmann 2024). Diese geäußerte Skepsis gegenüber einer rein technologischen Lösung verdeutlicht, dass Beratung weiterhin einen Raum für kritische Reflexion bieten muss, in dem Ratsuchende ihre individuellen Lebenskontexte einbringen können. Ein hybrider Ansatz zur Anwendung digitaler Technologien in der Beratung, bei dem sie als Werkzeuge integriert werden, während der menschliche Beitrag im Zentrum bleibt, erscheint vor dem Hintergrund der Ergebnisse geeignet, um transformative Prozesse zu begleiten. Insbesondere die Frage von KI in Beratungsprozessen wird eine zentrale Rolle für Ratsuchende und Beratende einnehmen, weshalb professionell Beratende sich mit den Einsatzmöglichkeiten von KI auseinandersetzen sollten. Es bleibt empirisch zu beobachten, welchen Stellenwert die persönliche Interaktion im Beratungsprozess einnimmt und wie der Einsatz von KI die Qualität von Beratung verändern könnte.

Insgesamt verdeutlicht die Diskussion die doppelte Funktion von Beratung in der Transformationsgesellschaft. Einerseits unterstützt sie Ratsuchende bei der Orientierung und Bewältigung biografischer Übergänge sowie der Anpassung an komplexe gesellschaftliche und technologische Transformationen. Sie sollte nicht nur als Dienstleistung betrachtet werden, sondern auch als Lernraum, der es ermöglicht, neue Sinnhorizonte zu erkunden und transformative Prozesse zu begleiten. Andererseits muss sie ihre eigenen Rahmenbedingungen und Strukturen kritisch reflektieren, um auf die Dynamiken einer sich wandelnden Gesellschaft reagieren zu können. Transformation ist hierbei kein linearer Anpassungsprozess, sondern ein zyklischer und reflexiver Vorgang, bei dem neue Sinnstrukturen schrittweise entstehen. Dieser Prozess erfordert eine aktive, multiperspektivische Auseinandersetzung – sei es mit individuellen Bedürfnissen, technologischen Innovationen oder strukturellen Veränderungen. Durch das Hinterfragen bestehender Deutungsmuster und das Erkunden alternativer Ansätze wird Raum für Transformation sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene geschaffen.

Limitationen der Studie bestehen dahingehend, dass die Fokusgruppendifkussionen mit einer kleinen Stichprobe durchgeführt wurden ($n=25$), was die Generalisierbarkeit der Ergebnisse verbietet. Entsprechend sind trotz der beachtenswerten Gruppe von Expertinnen und Experten die Meinungen und Einschätzungen der Teilnehmenden nicht repräsentativ für alle Akteure im Feld der BBB-Beratung, da bspw. die Perspektive der Ratsuchenden unberücksichtigt bleibt. Methodisch konnten wichtige Daten erhoben werden, wobei mehr Erhebungs- bzw. Durchführungszeit mit der Möglichkeit einer ausführlicheren Diskussion in den Gruppen noch tiefere Erkenntnismöglichkeiten eröffnet hätte.

Neue Forschungsbedarfe zeigen sich im Anschluss an die Ergebnisse dahingehend, ob die identifizierten Aspekte von Beratung im Kontext von Transformation auf nachhaltige Strukturveränderungen *zweiter Ordnung* hinweisen oder lediglich inhaltliche Anpassungen *erster Ordnung* darstellen (vgl. Schäffter 2014), wobei sich Aspekte zieloffener und reflexiver Transformation deutlich erkennen ließen. Hierzu werden weitere empirische und theoretische Untersuchungen benötigt, um die Reichweite und Tiefe der Veränderungen bzw. Transformation in der Beratung zu erfassen. Um evidenzbasiert Veränderungen erster bzw. zweiter Ordnung sichtbar zu machen,

bedarf es Längsschnittbeobachtungen. Wie unter anderem unsere Ergebnisse zeigen, sollten dabei die Perspektiven unterschiedlicher Akteure berücksichtigt werden. Um diese systematisch zu erfassen, erscheint es zielführend, ein Monitoringverfahren zu etablieren, das einerseits die Expertise der Beratenden und andererseits die der Wissenschaft und Verbände berücksichtigt. Ein konkreter Vorschlag wäre das österreichische Projekt „Bildungsberatungs-Radar“ des Netzwerks Bildungsberatung Oberösterreichs (vgl. Schmidtke und Lehner 2018) zu adaptieren. Die Grundstruktur besteht darin, dass die Expertise der Beratenden auf Basis analysierter Fälle in ein Entscheidungsgremium eingehen. Dieses arbeitet systemrelevante Themen und Herausforderungen in der Beratung für gestaltende Akteure (Politik, Beratungseinrichtungen, etc.) in Form von Empfehlungen auf und erörtert diese mit ihnen. Da sich die Positionen von Wissenschaft und Verbänden, wie unsere Ergebnisse zeigen, von denen der Praxis unterscheiden, sollten diese im Monitoringverfahren ergänzt und ebenfalls systematisch und regelmäßig erhoben werden. Unser gewählter Ansatz der Nutzung von Fokusgruppen mit integrierten Ratingskalen erscheint hierfür sowohl innovativ, umsetzbar als auch erkenntnisreich. Inwiefern weitere Akteure, wie sie im systemischen Kontextmodell von Beratung (Schiersmann 2013) beschrieben sind, auch systematisch beobachtet werden sollten, muss an dieser Stelle offenbleiben und ist in weiterführender Forschung zu prüfen.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Interessenkonflikt C. Dietz, H. Weitzel, M. Reuter und J. Dohmen geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Arnold, R., Gieseke, W., & Zeuner, C. (Hrsg.). (2009). *13 Wortmeldungen. Bildungsberatung im Dialog*. Schneider Hohengehren.
- Bär, G., Kasberg, A., Geers, S., & Clar, S. (2020). Fokusgruppen in der partizipativen Forschung. In S. Hartung, P. Wihofszky & M. T. Wright (Hrsg.), *Partizipative Forschung. Ein Forschungsansatz für Gesundheit und seine Methoden* (S. 207–232). Springer VS.
- Bardecki, M.J. (1984). Participants' response to the Delphi method: an attitudinal perspective. *Technological Forecasting and Social Change*, 25(3), 281–292.
- Benedetti, S., Lerch, S., & Rosenberg, H. (2020). Einleitung: Beratung als Medium (selbst-)reflexiver Lern- und Bildungsprozesse. In S. Benedetti, S. Lerch & H. Rosenberg (Hrsg.), *Beratung pädagogisch ermöglichen?!* (S. 1–8). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25917-4_1.
- Bilger, F., & Käßpflinger, B. (2022). Veränderte Strukturen der Weiterbildungsberatung in der Corona-Krise. *dvb-forum*, 1, 25–30.

- Bilger, F., & Koubek, E. (2024). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht*. BMBF. https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publicationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Böhnsch, L. (2024). Lebenslanges Lernen in der Spannung zwischen Bildung und Bewältigung. In S. Blumenthal, A. Knecht, E. Kočnik, K. Lauerer, R. More & M. Sigot (Hrsg.), *Soziale, Informelle und Transformative Bildung: Beiträge zur sozialpädagogischen und anthropologischen Bildungsforschung* (S. 53–60). Barbara Budrich.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008). Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. https://www.forum-beratung.de/cms/upload/Wissenswertes/Politische_Initiativen/Innovationskreis_Weiterbildung_Empfehlungen.PDF. Zugegriffen: 7. Nov. 2024.
- Craney, O., & Schober, K. (2024). Konzeptionelle Überlegungen zu einem nationalen Monitoring- und Berichtssystem in der BBB-Beratung. Nationales Forum Beratung. https://www.forum-beratung.de/wp-content/uploads/2024/08/Konzeptionelle-Ueberlegungen-Monitoring-BBB-Beratung_OC-KS.pdf. Zugegriffen: 7. Nov. 2024.
- Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e. V. (dvb) (2023). Bildungsberatung als fester Bestandteil der Beratungslandschaft. Positionspapier. https://dvb-fachverband.de/wp-content/uploads/2023/02/Positionspapier_Bildungsberatung_20230130_final.pdf. Zugegriffen: 25. Okt. 2024.
- Dietz, C., Reuter, M., Pohlmann, C., & Lichte, N. (im Druck). Zur Gestaltung der Weiterbildungsberatung: Erfahrungen und Erwartungen aus Bevölkerungsperspektive. In B. Käpplinger, C. Dietz & M. Reuter (Hrsg.), *Lebenslanges Lernen und Weiterbildungsberatung. Politisch-wissenschaftliche Diskurse und Perspektiven in der Bevölkerung* (S. 155–204). Peter Lang.
- Dworschak, H., Hofer, G., Iller, C., Lehner, R., Schmidtke, B., & Wimplinger, J. (2016). Das Pilotprojekt „Bildungsberatungs-Radar“. In der Beratung generiertes Wissen nützen und weitergeben. *Magazin erwachsenenbildung.at*, 29, 9. <https://doi.org/10.25656/01:12583>.
- Europäische Kommission (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: Trends, challenges and opportunities*. Final Report.
- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015). *Guidelines for policies and systems development for lifelong guidance: a reference framework for the EU and for the commission*
- Faulstich, P. (2003). *Weiterbildung: Begründungen lebensentfaltender Bildung*. Oldenbourg.
- Faulstich, P. (2011). *Aufklärung, Wissenschaft und lebensentfaltende Bildung: Geschichte und Gegenwart einer großen Hoffnung der Moderne*. Bd. 25. transcript. <https://doi.org/10.14361/transcript.9783839418161>.
- Faulstich, P. (2018). Weiterbildung und Technik. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (S. 947–971). Springer.
- von Felden, H. (2014). Transformationen in Lern- und Bildungsprozessen und Transitionen in Übergängen. In H. von Felden, O. Schäffter & H. Schicke (Hrsg.), *Denken in Übergängen* (S. 61–84). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06532-4_4.
- Gieseke, W. (2016). Entscheidungstheoretische Grundlagen der Beratung. In W. Gieseke & D. Nittel (Hrsg.), *Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne* (S. 102–111). Beltz.
- Häder, M. (2014). *Delphi-Befragungen: Ein Arbeitsbuch*. Springer VS.
- Käpplinger, B. (2020). Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf? In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Weiterbildung* (S. 17–21). Franz Steiner.
- Käpplinger, B., & Lichte, N. (2022). Effekte der COVID-19-Pandemie auf die Erwachsenenbildung und auf Erwachsenenlernen – Eine internationale „Delphi“-Studie. In A. Grotlüschen, B. Käpplinger, G. Molzberger & S. Schmidt-Lauff (Hrsg.), *Erwachsenenbildung in internationaler Perspektive* (S. 114–127). Barbara Budrich.
- Käpplinger, B., & Maier-Gutheil, C. (2015). Ansätze und Ergebnisse zur Beratung(sforschung) in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Eine Systematisierung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 2(38), 163–181. <https://doi.org/10.1007/s40955-015-0034-9>.
- Käpplinger, B., Dietz, C., & Reuter, M. (Hrsg.). (im Druck). *Lebenslanges Lernen und Weiterbildungsberatung. Politisch-wissenschaftliche Diskurse und Perspektiven in der Bevölkerung*. Peter Lang.
- Käpplinger, B., Reuter, M., & Bilger, F. (2017). Bildungsberatung und Transparenz des Bildungsangebots Erwachsener. In F. Bilger, F. Behringer, H. Kuper & J. Schrader (Hrsg.), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016* (S. 255–264). wbv.
- Käpplinger, B., Reuter, M., Dietz, C., Schmidt-Lauff, S., Rathmann, M., Pätzold, H., Dohmen, J., et al. (2023). Positionspapier: Anforderungen an eine zeitgemäße und professionelle Bildungsberatung. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 73(3), 91–93. <https://doi.org/10.3278/HBV2303W009>.

- Käpplinger, B., Lerch, S., & Schmidt-Lauff, S. (2024). Editorial. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 1(47), 1–6. <https://doi.org/10.1007/s40955-024-00278-w>.
- Kieslinger, K., & Nierobisch, K. (2024). Wenn der Chatbot weiß, wo es lang geht – Ethische Fragen und mögliche Kriterien zum Einsatz von KI-gestützten Beratungssettings. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 1(47), 99–121. <https://doi.org/10.1007/s40955-024-00272-2>.
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (5. Aufl.). Beltz Juventa.
- Lerch, S., & Weitzel, H. (2024). Beratung für lebensentfaltende Bildung. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 47(1), 47–62. <https://doi.org/10.1007/s40955-024-00273-1>.
- Marotzki, W., & Jörissen, B. (2010). Dimensionen struktureller Medienbildung. In B. Herzig, D. M. Meister, H. Moser & H. Niesyto (Hrsg.), *Jahrbuch Medienpädagogik 8: Medienkompetenz und Web 2.0*. Springer.
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) (2009). Eckpunkte für ein zeitgemäßes und zukunftsfähiges Beratungsangebot in Deutschland. http://www.forum-beratung.de/cms/upload/Startseite/nfb-Eckpunktepapier_Feb09_final.pdf. Zugegriffen: 7. Nov. 2024.
- Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) (2019). Weiterbildungsberatung weiter:denken! Impulspapier des nfb-Vorstandes zur Zukunft der Weiterbildungsberatung. https://www.forum-beratung.de/cms/upload/Wissenswertes/Politische_Initiativen/weiterbildungsberatung_aktuell_lang_final_20_01_2020.pdf. Zugegriffen: 7. Nov. 2024.
- Pätzold, H., & Dohmen, J. (2024). Die Rolle von neutraler, überregionaler, telefonischer Weiterbildungsberatung und verwandter Formen im Weiterbildungsberatungssystem. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 47(1), 63–80. <https://doi.org/10.1007/s40955-024-00277-x>.
- Rat der Europäischen Union (2004). *Entwurf einer Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa*. Dokument 9286/4. Nationales Forum Beratung. https://www.forum-beratung.de/cms/upload/Internationales/EU_Rat/. Zugegriffen: 15. Febr. 2025.
- Robak, S., & Franz, J. (2020). Digitalisierung in der Erwachsenenbildung - zur Einleitung in den Themenschwerpunkt. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 70, 4–10. <https://doi.org/10.3278/HBV2003W001>.
- Rohs, M., Bernhard-Skala, C., Bonnes, J., & Koller, J. (2023). *Digitalisierung in der Erwachsenen- und Weiterbildung*.
- Rott, K. J., & Stanik, T. (2023). Online-Weiterbildungsberatung – Kompetenzzempfinden von Berater*innen. In M. Ebner von Eschenbach, B. Käpplinger, M. Kondratjuk, K. Kraus, M. Rohs, B. Niemeyer & F. Bellinger (Hrsg.), *Re-Konstruktionen* (S. 127–138). Barbara Budrich.
- Schäffer, B. (2012). Gruppendiskussionsverfahren und Focus Groups. Geschichte, aktueller Stand und Perspektiven. In B. Schäffer & O. Dörner (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung* (S. 347–362). Barbara Budrich.
- Schäffter, O. (2001). *Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft: Zur Grundlegung einer Theorie der Institutionalisierung*. Schneider Hohengehren.
- Schäffter, O. (2014). Navigieren durch vernetzte Bildungslandschaften: Zum impliziten Erwerb von Übergangskompetenz in Lernbiographien. In H. Von Felden, O. Schäffter & H. Schicke (Hrsg.), *Denken in Übergängen* (S. 37–59). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-06532-4_3.
- Schepker, K. (2023). Bildungsberatung als Kompass in Krisenzeiten: Zielgruppen, Netzwerke und Chancen. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 84, 72–80. <https://doi.org/10.3278/HBV2304W008>.
- Schiersmann, C. (2013). Beratung im Feld Bildung, Beruf, Beschäftigung. In C. Schiersmann & P. Weber (Hrsg.), *Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts* (S. 25–32). wbv.
- Schiersmann, C., & Remmele, H. (2004). *Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme*. Schneider Hohengehren.
- Schiersmann, C., & Thiel, H.-U. (2018). OE als Förderung von Problemlöse- und Selbstorganisationsprozessen. In C. Schiersmann & H.-U. Thiel (Hrsg.), *Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen* (S. 33–84). Springer VS.
- Schmidt-Lauff, S., & Rathmann, M. (2024). Weiterbildungsberatung im Online-Format – Zur Analyse digitaler Dokumente. *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 47(1), 81–97. <https://doi.org/10.1007/s40955-024-00279-9>.
- Schmidtke, B., & Lehner, R. (2018). Das Instrument Bildungsberatungs-Radar. Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem Pilotprojekt des Netzwerks Bildungsberatung OÖ. https://www.bildungsberatung-ooe.at/Projektbericht_BildungsberatungsRadar.pdf. Zugegriffen: 22. Nov. 2024.

- Schober, K., & Käpplinger, B. (2017). „You get what you measure“? – Überlegungen für ein Berichtssystem zur Bildungs- und Berufsberatung („Beratungsmonitor“). In K. Schober & J. Langner (Hrsg.), *Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung* (S. 47–61). Bertelsmann.
- Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. wbv. <https://doi.org/10.3278/14/1108w>.
- Stalder, F. (2016). *Kultur der Digitalität* (1. Aufl.). Suhrkamp.
- Stanik, T. (2023). ChatGPT und die Beratung in Bildung und Beschäftigung – Ein Selbstversuch. *dvb Forum*, 62, 23–27. <https://doi.org/10.3278/DVB2302W005>.
- Thiel, R. (2023). Bildungsberatung als Anhängsel des lebenslangen Lernens?: Herausforderungen an die Akteure – Forderungen an die Politik. *Hessische Blätter für Volksbildung*, 84, 10–19. <https://doi.org/10.3278/HBV2304W002>.
- Tietgens, H. (1986). *Erwachsenenbildung als Suchbewegung. Annäherungen an eine Wissenschaft von Erwachsenenbildung*. Julius Klinkhardt.
- Tippelt, R., Reich, J., v. Hippel, A., Barz, H., & Baum, D. (2008). *Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 3: Milieumarketing implementieren*. wbv.
- Verordnung EU 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz). *Amtsblatt der Europäischen Union L 2024/1689*, 12. Juli 2024. <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>. Zugegriffen: 25. Okt. 2024
- Weber, P. C. (2024). Das Monitoring von Beratung aus Europäischer und internationaler Perspektive – Impulse für die Diskussion in Deutschland? *Newsletter/nfb – Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung*, 1, 15.

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.

Publisher's Note Springer Nature remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.