

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

**„Das Berufsorientierungsprojekt BoBi-Bent für Hauptschüler
im Südburgenland“**

Verfasser

Alexander Couroupis

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. phil)

Wien, im Oktober 2008

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 298

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Psychologie

Betreuer:

Univ. Prof. Dr. Anton Formann

Danksagung

Für das Zustandekommen dieser Arbeit möchte ich mich insbesondere bei Herrn Dr. Gerhard Simetits und Herrn Dr. Konrad Lidl vom Arbeitsmarktservice Burgenland bedanken. Beide haben die Auseinandersetzung mit diesem Thema angeregt und sind mir bei der Durchführung der Untersuchung stets mit Rat und Tat zur Seite gestanden.

Auch meinen Eltern für ihre Geduld und Unterstützung gedankt.

Inhaltsverzeichnis

I.	THEORETISCHER TEIL	7
1.	EINFÜHRUNG	7
2.	VON DER SCHULE ZUM BERUF.....	10
2.1	Das österreichische Bildungssystem	10
2.2	Der Polytechnische Lehrgang	12
2.3	Die erste Lehrstelle	12
2.4	Das burgenländische Lehrstellenangebot	13
2.5	Schule und Lehrstellensuche im Südburgenland	14
2.6	Die Berufswahl	15
3.	BERUFSWAHLTHEORIEN	16
3.1	Der differentialpsychologische Ansatz	16
3.2	Der psychodynamische Ansatz	17
3.3	Der typologische Ansatz.....	17
3.4	Der entwicklungstheoretische Ansatz.....	20
3.5	Der entscheidungstheoretische Ansatz.....	21
3.6	Der interaktionstheoretische Ansatz.....	22
3.7	Der soziologisch-ökonomische Ansatz.....	23
4.	UMSETZUNG BERUFSWAHLTHEORETISCHER KONZEPTE	28
4.1	Die Selbstkonzept - Ansätze	28
4.2	Der differentialpsychologische Ansatz	29
4.3	Die entscheidungstheoretischen Ansätze	29
5.	BERUFSORIENTIERUNG.....	30
5.1	Definitionen des Begriffs „Berufsorientierung“	30
5.2	Maßnahmen und Angebote zur beruflichen Orientierung in Österreich	31
5.2.1	Allgemeine berufswahlvorbereitende Maßnahmen und Anhaltspunkte.....	32
5.2.2	Persönlichkeitsorientierte Ansatzpunkte zur Berufsorientierung.....	33
5.2.3	Sachorientierte Ansatzpunkte der Berufsorientierung	33

6.	TRÄGER DER BERUFSBERATUNG IN ÖSTERREICH	38
6.1	Berufsberatung durch das AMS.....	38
6.1.1	Berufsberatung für Jugendliche durch das AMS.....	38
6.1.2	Berufsberatung durch den Psychologischen Dienst des AMS am Beispiel der Landesgeschäftsstelle Burgenland	38
6.2	Berufsberatung durch das Wirtschafts-Förderungsinstitut (WIFI).....	39
6.3	Berufsberatung durch das Berufsinfozentrum	40
7.	BEWERTUNG UND POPULARITÄT DER BERUFSWAHLHILFEN	41
8.	EVALUATION	43
8.1	Evaluationsstruktur	44
8.2	Beispiele für die Evaluation im Qualifizierungs- und Vermittlungsbereich	46
8.2.1	Die Evaluationsstruktur des Vermittlungsbereiches beim AMS.....	46
8.2.2	Die Evaluation von Trainingsmaßnahmen des AMS.....	49
8.2.3	Die Evaluation der österreichischen Berufsinfozentren durch Nowak (1995)....	55
8.2.4	Die Erstevaluation des Berufsorientierungs- Projektes Bobi-Bent.....	61
8.3	Nützliche Erkenntnisse für die Evaluation einer Berufsorientierungsmaßnahme ...	76
9.	DIE GELUNGENE BERUFSWAHL: EINLUSSFAKTOREN UND FOLGEN.....	77
9.1	Berufswahlreife	77
9.1.1	Alter und Berufswahlreife	78
9.1.2	Geschlecht und Berufswahlreife	78
9.2	Familieneinfluss und Berufskonstanz	81
9.3	Arbeitszufriedenheit.....	83
II.	EMPIRISCHER TEIL.....	87
10.	UNTERSUCHUNGSKONZEPT	87
10.1	Zielsetzung	87
10.2	Auswahl der Probanden	88
10.3	Durchführung der Untersuchung	89
10.4	Fragestellungen.....	89

11.	MATERIAL UND METHODEN	90
11.1	Untersuchungsinstrumentarium	90
11.1.1	Fragen zur Lebensgeschichte und zu beruflichen Charakteristika	91
11.1.2	Fragen an die Projektteilnehmer	101
11.1.3	Fragebogen zur subjektiven Zufriedenheit und Belastung im Beruf	103
11.1.4	Das Schema der Erfolgsbewertung	106
11.2	Charakterisierung der Stichprobe	112
11.2.1	Schüler und Schulorte	112
11.2.2	Geschlecht, Schulort und Teilnahmestatus	112
11.3	Statistische Auswertung	115
11.3.1	Verwendete statistische Verfahren	115
11.3.2	Einbezogene Variablen	115
11.3.3	Das Skalenniveau der Variablen	116
11.3.4	Die Hypothesen	118
12.	ERGEBNISSE	122
12.1	Ausbildungsniveau und Ausbildungsabbrüche	122
12.1.1	Der höchste erreichte Bildungsabschluss	122
12.1.2	Die Abbrüche weiterführender Schulen	126
12.1.3	Die Studienneigung	128
12.1.4	Die Studienabbrüche	129
12.1.5	Alle Schul- und Lehrabbrüche (Berufsabbrüche)	129
12.2	Vor der Berufswahl	135
12.2.1	Die wichtigsten Berufswahlhilfen	135
12.2.2	Die Dauer der Arbeitssuche	141
12.3	Die Beschreibung der Berufe	145
12.3.1	Der Berufstyp	145
12.3.2	Die Berufsvariabilität	149
12.3.3	Rollentypische/ Rollenuntypische Berufe	152
12.3.4	Die Arbeitslosenrate	152
12.4	Berufsbezogene Charakteristika	154
12.4.1	Berufsfördermaßnahmen	154
12.4.2	Berufsbezogene Kurse	155
12.4.3	Die Berufswahlgründe	161
12.4.4	Übereinstimmung mit dem eigenen/ elterlichen Berufswunsch	169
12.4.5	Die Berufskonstanz	174
12.4.6	Die Arbeitszufriedenheit	179

12.4.7	Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit.....	183
12.4.8	Die Wegzeit zum Arbeitsplatz.....	187
12.5	Die Einschätzung der Maßnahme durch die Teilnehmerinnen	191
12.5.1	Hilfe bei der Laufbahnentscheidung	191
12.5.2	Änderung der Berufsentscheidung	192
12.5.3	Erneute Teilnahme	193
12.5.4	Unterstützung bei der Berufswahl	194
12.5.5	Konkrete Hilfen	195
12.5.6	Schlechte Projektinhalte	197
12.5.7	Ausbaubare und wünschenswerte Projektinhalte	199
12.5.8	Die Gesamtbewertung.....	203
12.5.9	Zusätzliche Kommentare	204
III.	DISKUSSION	206
IV.	ZUSAMMENFASSUNG	217
V.	LITERATURVERZEICHNIS	218
VI.	ANHANG	223

I. THEORETISCHER TEIL

1. EINFÜHRUNG

Für viele Jugendliche stellt die erstmalige Berufswahl ein Problem dar. Mangels Kontakt mit der Arbeitswelt ist es alles andere als leicht, einen Beruf zu wählen, der den individuellen Interessen und Fähigkeiten möglichst weitgehend entspricht. Zudem wird die Berufswahl auch durch vielerlei Einflüsse erschwert: Da ist die Arbeitsmarktsituation - die viele Traumjobs unerreichbar machen kann - genauso zu nennen, wie der Einfluss der Eltern oder die Faszination, die von bestimmten Berufen ausgeht. Zum Beispiel wird von Mädchen oftmals Frisöse oder Sekretärin, und bei Burschen KFZ - Mechaniker ernsthaft ins Auge gefasst (Pollmann, 1993).

Bei der Berufswahl kann einiges schief gehen, mit zum Teil weitreichenden Konsequenzen. Eine Laufbahnentscheidung wirkt über den Berufsbereich hinaus in den persönlichen und sozialen Bereich hinein (Pollmann, 1989).

Jugendliche Berufswahlentscheider sind aber auch nicht ganz auf sich alleine gestellt. Geglückte Karrieren haben weit über die persönliche Ebene hinaus, eine gesellschaftlich-wirtschaftliche Bedeutung. Der österreichische Gesetzgeber hat sich deshalb schon vor langem der Berufswahl-Thematik angenommen.

Das Schulfach „Wirtschaftserziehung“ beispielsweise findet sich heute im Stundenplan aller öffentlichen Schulen. Kaum jemand weiß aber, dass dieses Fach eigens geschaffen wurde, um die Arbeits- und Wirtschaftswelt im Unterricht zu thematisieren, und damit einen Beitrag zur beruflichen Orientierung zu leisten (Härtel, 1995).

Betrachtet man die Bemühungen im öffentlichen Berufsorientierungssektor über die Jahrzehnte, dann ist ein ständiger Ausbau des Leistungsangebotes zu erkennen, um den immer neuen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht werden zu können. Im schulischen Bereich führte diese Diversifikation zu immer spezifischeren Unterstützungsmaßnahmen, wie z.B. der Einführung von schulischer Berufskunde und Berufsberatung,- im außerschulischen Bereich entstand eine Vielzahl von Beratungseinrichtungen und Informationstagen (Härtel, 1995). Das Hauptaugenmerk der staatlichen Maßnahmen liegt aber nach wie vor auf dem schulischen Bereich.

Viele gesetzliche Initiativen setzen gerade im schulischen Bereich an, weil nur so auf alle Jugendlichen einer Altersstufe eingewirkt werden kann.

Trotz dieses nicht zu leugnenden Vorteils birgt die Einbindung der Berufsorientierung in das Schulsystem aber auch Konfliktstoff in sich. Egger (1993, S. 174) meint zum Beispiel, dass Schule und Berufsorientierung prinzipiell nicht zueinander passen, und fasst die scheinbare Unvereinbarkeit von beidem unter dem Begriff „BoP (=Berufsorientierungspädagogik) - Schere“ zusammen: Diese Schere klappt für ihn zwischen den Gegensatzpaaren „Note vs. Persönlichkeit“, „Hierarchie vs. Partnerschaft“, „Inhalt vs. Prozess“, sowie „Monolog vs. Dialog“. Müßig zu erwähnen, dass Egger im jeweils ersten Begriff dieser Begriffspaare den Ist-Zustand im Schulwesen ortet, während der zweite Begriff für ihn die Erfordernisse der Berufsorientierung umschreibt. Egger schlussfolgert jedenfalls, dass es auf keinen Fall angeraten ist, den Lehrern die Berufsorientierung zu überlassen, da diese selbst bei Nachmittagsprojekten Verhaltensmuster aus dem Regelunterricht einfließen lassen. Weiters meint er, dass „bewertungsfreie Unterstützung“, die ausschließlich der Persönlichkeitsbildung von Jugendlichen dient, am besten über externe Berufsorientierungspädagogen herstellbar sei.

Ausgehend von Eggers Überlegungen scheint die Frage bedeutsam, ob externe Berufsorientierungsprojekte tatsächlich einen Zusatznutzen bewirken- vor allem, wenn sie nicht nur kurzfristig, sondern über einen längeren Zeitraum eingesetzt werden. Zur Klärung dieser Frage kann die Evaluation eines 1995/ 96 im Südburgenland durchgeführten Berufsorientierungsprojektes beitragen, das diesen Vorgaben folgte. Das konkrete Projekt war auf zwei Schulsemester ausgelegt und wurde durch externe Berufsorientierungspädagogen gemeinsam mit den Schülern vierer Hauptschulklassen (in deren Freizeit) realisiert. Gegenstand dieser Arbeit ist also die Frage, ob dieses außerschulische Projekt einen über die schulische Berufsorientierung hinaus gehenden Effekt bei der Laufbahnentscheidung hatte.

Der geografische Fokus des Projektes verleiht der angestrebten Untersuchung dabei noch eine zusätzliche Dimension: Im südlichen Burgenland - einer der infrastrukturell schwächsten Regionen des Landes - ist es für Jugendliche schwerer als anderswo, jenen Job zu bekommen, der auch tatsächlich den Interessen und Neigungen entspricht, da eine hinreichende Berufsvariabilität nicht gegeben ist.

Den allgemeinen Zielen jeder Art von Berufsorientierung (wie z.B. der Steigerung von Eigeninitiative und Flexibilität) kommt dadurch ganz besondere Bedeutung zu. Da das Projekt Jahre zurück liegt, interessiert mehr den je, ob die einstigen Projektziele über kurzfristige motivatorische Effekte hinaus bei den Teilnehmern wirksam werden konnten, ob Lebensweg dieser Jugendlichen eine dauerhaft andere Wendung genommen hat.

2. VON DER SCHULE ZUM BERUF

Zeitlich vor jeder Entscheidung für eine spezielle Berufsausbildung steht die Entscheidung für jenen Schultyp, der am ehesten den individuellen Fähigkeiten und Interessen entspricht. Mit der Entscheidung für einen bestimmten Schultyp sind auch die weiteren Ausbildungsmöglichkeiten und letztlich die Berufsfelder, die dem Einzelnen offen stehen, weitgehend vorgezeichnet. Berufliche Entscheidungen stehen also nicht isoliert am Schulende an, sondern beginnen bereits mit der Wahl des Schultyps. Um diese Laufbahnentscheidungen besser einordnen zu können, lohnt ein Blick auf das österreichische Bildungssystem.

2.1 Das österreichische Bildungssystem

Das österreichische Bildungssystem (Arbeitsmarktservice, 1998) sieht neun Pflichtschuljahre vor.

Sieht man von den Sonderschulen ab, so haben die Jugendlichen nach vier Jahren Volksschule und vier Jahren Hauptschule bzw. AHS-Unterstufe die Wahl zwischen dem Polytechnischen Lehrgang, einer Berufsbildenden Mittleren Schule (z.B. einer Handelsschule, oder Land- und Forstwirtschaftlichen Schule), einer Berufsbildenden Höheren Schule (HTL, HAK) oder der AHS-Oberstufe.

Für Hauptschüler ist der Wechsel in eine AHS aber an eine Aufnahmeprüfung gebunden. Erst danach stehen ihnen dieser Schultyp bzw. weiterführende Kollegs, Hochschullehrgänge oder Studienrichtungen offen.

Die Berufsbildenden Höheren Schulen führen Aufnahmetests unabhängig von der Vorbildung durch.

Im Folgenden sind alle Ausbildungstypen grafisch dargestellt:

Alter	Schultyp							
6	Volksschule						Sonder- schule	
7								
8								
9								
10	AHS-Unterstufe		Hauptschule					
11								
12								
13								
14	AHS-Oberstufe		Berufsbildende höhere Schule (z.B. HTL oder Handels- akademie)		Poly	Berufs- bildende Mittlere Schule		
Pflicht- schulende 15					Lehrberuf (je nach Gewerbe drei oder vier Jahre)			
16						Berufs- reifeprü- fung, Beruf		
17								
18	FHS	Uni						
	Kolleg	Akademie	FHS	Uni	Beruf			
			Kolleg	Akade- mie				

Abbildung 1: Das österreichische Bildungssystem

2.2 Der Polytechnische Lehrgang

Die meisten Jugendlichen verbringen das neunte Schuljahr nicht in einer AHS, BMS oder BHS, sondern im Polytechnischen Lehrgang. Dieser 1962 eingeführte Schultyp wird dabei vor allem von vormaligen Hauptschülern zur Absolvierung des letzten Pflichtschuljahres genutzt.

Da das Ende der Schullaufbahn für die Schüler des Polytechnikums unmittelbar bevorsteht, sind die Lehrplaninhalte darauf ausgerichtet, die Jugendlichen auf das praktische Leben und die Berufswahl vorzubereiten.

Zu letzterem heißt es im Gesetzestext: „Jene Schüler, deren Berufsentscheidung noch nicht festgelegt ist, sollen durch eine entsprechende Berufsorientierung auf die Berufsentscheidung vorbereitet werden.“ (BGLB Nr. 242/1962, S.1183, §28).

Von den durchschnittlich 25 Wochenstunden im Polytechnischen Lehrgang entfallen jeweils 2 Wochenstunden auf die Fächer „Lebenskunde“, „Sozial- und Wirtschaftskunde“, „Naturkundliche Grundlagen der modernen Wirtschaft“ sowie „Berufskunde und Praktische Berufsorientierung“. Die restlichen Stunden verteilen sich auf Deutsch, Mathematik, Gesundheitslehre, eine lebende Fremdsprache sowie Religion und Leibesübungen (Lehrplan-Service, 1990; zitiert nach Schütz, 1995, S.15). Im Rahmen von „Berufskunde und Praktische Berufsorientierung“ sind auch sogenannte „Schnupperlehren“ vorgesehen, die später noch genauer erläutert werden. Für die meisten Schüler einer Hauptschule endet die Schulzeit mit dem Polytechnischen Lehrgang, und sie haben nachfolgend die Wahl zwischen fast 200 Lehrberufen, die drei bzw. vier Jahre weitere Ausbildung bedeuten. Alternativ gibt es, wie für alle Schulabgänger, die Möglichkeit einen „ungelernten Job“ auszuüben, also unmittelbar ins Berufsleben einzusteigen.

2.3 Die erste Lehrstelle

Die überwiegende Mehrzahl jener, die auf eine höhere schulische/ universitäre Ausbildung verzichtet, findet den Einstieg in das Berufsleben über einen Lehrplatz (Ivancsits, 1996). Unter den Lehranfängern stellen die Absolventen des Polytechnischen Lehrganges die klare Mehrheit (Thum, 1986).

Tabelle 1: Vorhergehende Schultypen der Lehranfänger in Österreich

<i>Absolvierter Schultyp vor Lehrbeginn</i>	Prozentueller Anteil an der Stichprobe
Polytechnikum	52%
Volksschule oder Hauptschule	20%
Weiterführende Schule vor der Lehre	28%

In einer von Thum 1986 durchgeführten Studie zur Lehrstellensuche wurden 517 Lehrlinge aus Wien, Niederösterreich und dem Burgenland, die sich 1986 im ersten Lehrjahr befanden, zum Thema Lehrstellensuche befragt. Dabei wurde deutlich, dass offenbar nicht alle Schulen gleich gut auf die Lehrstellensuche vorbereiten.

Die geringsten Probleme gaben die „Polytechniker“ an (52% fiel die Lehrstellensuche leicht), vor den Schülern von BHS (49%), den Pflichtschülern (42%) und Absolventen der AHS (39%).

Weiters berichteten 60% der weiblichen Lehrlinge über Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche, während sich die Mehrzahl bei den Burschen (52%) „eher leicht“ tat (Thum, 1986, S. 62).

Die Faktoren Geschlecht und Schultyp haben also Einfluss darauf, wie reibungslos der Einstieg in den Lehrberuf erfolgt.

2.4 Das burgenländische Lehrstellenangebot

Jenseits aller schul- und geschlechtsbezogenen Unterschiede ist das Hauptproblem bei der Lehrstellensuche immer noch der Mangel an verfügbaren Lehrberufen und Ausbildungsplätzen.

Generell ist im Burgenland, wie in allen ländlich geprägten Gegenden, ein noch stärkerer Lehrstellenmangel zu verzeichnen, als im städtischen Umfeld.

Allerdings zeigt sich auch, dass es bereits gravierende Mängel im Ausbildungsbereich gibt: Während österreichweit rund 200 Lehrberufe zur Auswahl stehen, sind es im Burgenland gerade 24, die an 4 Berufsschulen unterrichtet werden (Ivancsits, 1996, S. 8).

Die Landesberufsschule Eisenstadt bietet acht Ausbildungen an: Bäcker, Bürokaufmann,

Einzelhandelskaufmann, Frisör und Perückenmacher, Kellner, Kellner und Koch, Koch, Maler und Anstreicher.

Berufsschule Mattersburg: Gas- und Wasserleitungsinstallateur, Karosseur, Spengler, Zentralheizungsbauer.

Landesberufsschule Pinkafeld: Hafner, Kraftfahrzeugmechaniker, Maurer, Mechaniker, Platten- und Fliesenleger, Schlosser, Tischler, Zimmerer.

Berufsschule Oberwart: Elektroinstallateur, Betriebselektriker, Elektro-mechaniker für Starkstrom, Starkstrommonteur.

All jene Jugendliche, die andere Berufswünsche haben, müssen daher entweder mobil sein oder nach einem „kleinsten gemeinsamen Nenner“ unter den vorhandenen Lehrberufen suchen.

2.5 Schule und Lehrstellensuche im Südburgenland

Um einen generellen Einblick in die Lage der Schulabgänger im Südburgenland zu erhalten, wurde Dr. Gerhard Simetits, der Leiter des psychologischen Dienstes beim Arbeitsmarktservice (AMS) Burgenland interviewt. Zur Sprache kamen dabei die Schul- und Lehrlingssituation im Südburgenland, die spezifischen Probleme der dortigen Jugendlichen sowie Unterstützungsmaßnahmen des regionalen Arbeitsmarktservices.

Das gesamte Interview, welches am 11.10.2001 in den Räumlichkeiten des Arbeitsmarktservice Burgenland stattfand, findet sich im Anhang.

Die relevanten Probleme Jugendlicher im Südburgenland sind laut Dr. Simetits die folgenden:

- Räumliche Distanzen sind ein erhebliches Problem bei der Lehrstellensuche- genauso wie das geringe Job-Angebot und die geringe Branchenvariabilität.
- Geschlechtsspezifische Diskriminierung ist ein ernstzunehmendes Problem für weibliche Lehrstellensuchende.

- Der Durchschnitts-Jugendliche ist eher schlecht über die Arbeitswelt informiert, sodass Jobs unabhängig von der Job-Sicherheit, der zu erwartenden Arbeitszufriedenheit oder den Verdienstmöglichkeiten gewählt werden. Zusätzlich ist der Druck des Arbeitsmarktes aber auch so hoch, dass Jugendliche oftmals jede Art von Lehrstelle annehmen „müssen“.
- Es gibt gravierende Branchen-Unterschiede bei den Lehrabbruchszahlen bedingt durch Arbeitsbedingungen und ökonomische Zwänge bei den Lehrgebern. Das AMS thematisiert aber „schlechte“ bzw. unsichere Berufsfelder im Rahmen der Berufsberatung.
- Berufsorientierungsprojekte sind nach Dr. Simetits anderen Formen der Berufsorientierung aufgrund der längeren Dauer und der damit einher gehenden Kontinuität überlegen.

2.6 Die Berufswahl

Dorsch (2004) sieht die Berufswahl als „(...) eine zentrale Frage der Berufspsychologie“ und meint:

Hierzu wurden unterschiedliche theoretische Konzepte entwickelt, die sich im historischen Werdegang zunehmend differenzierten. Durch rasche gesellschaftliche Veränderung, die immer neue Berufe hervorbrachte, wurden wirtschaftliche, soziale und psychodynamische Verflechtungen deutlicher, sodass es heute absurd erscheint, Berufswahl als eine einmalige Entscheidung vor Eintritt in das Berufsleben zu sehen. (S.129)

3. BERUFSWAHLTHEORIEN

Im Laufe der Jahrzehnte wurden zahlreiche Ansätze zur Erklärung der Berufswahl/Berufswahlentscheidung entwickelt. Da eine vollständige Aufzählung der entwickelten Theorien den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, wird hier nur eine Auswahl in Anlehnung an Ferchoff (1987) präsentiert. Anschließend wird die praktische Relevanz dieser Theorien für Berufsvorbereitungsmaßnahmen erörtert.

Ferchoff (1987) unterscheidet die Theorien der Berufswahl nach dem Blickwinkel aus dem heraus sie den Wahlprozess betrachten:

- Differentialpsychologisch
- Psychodynamisch
- Typologisch
- Entwicklungstheoretisch
- Entscheidungstheoretisch
- Interaktionstheoretisch
- Soziologisch-ökonomisch

Im Folgenden werden die charakteristischen Elemente dieser Theorien kurz zusammengefasst.

3.1 Der differentialpsychologische Ansatz

Dieser Ansatz stützt sich primär darauf, dass eine Zuordnung von Berufswählern zu Berufen anhand einer Übereinstimmung zwischen der Persönlichkeitsstruktur des Jobsuchenden und der Anforderungsstruktur des Berufes erfolgt.

Thum (1986, S. 7) fasst die Schwerpunktsetzung dieses Ansatzes in Anlehnung an Seifert (1977) in fünf Thesen zusammen.

Jeder Mensch ist entsprechend seiner Persönlichkeitsmerkmale für einen Beruf optimal geeignet.

Die Berufsträger zeichnen sich durch bestimmte berufsspezifische Begabungsschwerpunkte aus.

Berufserfolg und Zufriedenheit mit den gestellten Arbeitsanforderungen steigen mit der Größe des Übereinstimmungsgrades zwischen den Berufsanforderungen und den individuellen Eignungsmerkmalen.

Die Berufswahl ist im Wesentlichen ein einmaliges, zeitlich begrenztes Ereignis.

Die Wahl des Berufes ist ein ausschließlich bewusst-rationaler Entscheidungsprozess der Zuordnung von subjektiven Voraussetzungen des Berufswählers zu dem am Arbeitsmarkt vorhandenen Berufsangebot, der durch das auswählende Individuum selbst geleistet wird.

Ferchoff (1987) verweist darauf, dass der differentialpsychologische Ansatz jeder beruflich-psychologischen Einzelberatung zugrunde liegt, da dort (zunächst) individuelle Personenmerkmale zu Berufsmerkmalen in Beziehung gesetzt werden. Er kritisiert diesen Ansatz als vereinfachend, da Individuum und Berufswelt als statisch und von einander unabhängig angesehen werden.

Zudem wird die Berufswahl selbst - aufgrund der impliziten Negation von beruflicher/ persönlichkeitsbedingter Entwicklung - als einmaliges Ereignis dargestellt, was laut Ferchoff längst nicht mehr der Arbeitsrealität entspricht.

3.2 Der psychodynamische Ansatz

Dieser Ansatz sieht im frühkindlichen Tribschicksal eine zentrale Bedeutung für die spätere Berufswahl.

Grundannahme ist stets, dass die in den Arbeitsprozess einfließenden Energien auf der Verschiebung von Triebenergien beruhen.

Der passende Beruf ist dieser Theorie zufolge jener, der das größtmögliche Sublimierungspotenzial in Bezug auf die frühkindliche Bedürfnisstruktur aufweist.

3.3 Der typologische Ansatz

Der typologischen Theorie zufolge bestimmt die Interaktion zwischen Persönlichkeitsstruktur und Umweltmodellen die Berufswahl.

Hier liegt aber eine ähnliche Annahme wie beim differentialpsychologischen Ansatz zugrunde.

Der typologische Ansatz bezieht sich jedoch nicht auf einen „Idealberuf“, sondern auf unterschiedliche Persönlichkeitstypen, denen jeweils passende (Arbeits-) Umwelten gegenüber stehen. So gesehen ist der typologische Ansatz vielleicht als Verallgemeinerung des differentialpsychologischen Ansatzes zu verstehen. Das typologische Konzept geht auf Holland zurück und datiert aus dem Jahr 1959.

Holland (1959) geht in Sachen „Berufsinteressen“ von sechs Persönlichkeitstypen aus und nimmt an, dass jedes Individuum einem dieser Typen eindeutig zuordenbar ist.

Ebenso postuliert er sechs verschieden strukturierte (Arbeits-)Umwelten, die durch eine Ansammlung von Individuen mit jeweils ähnlichen Persönlichkeitsmerkmalen gestaltet werden (und deren Merkmale deshalb widerspiegeln).

Holland (1959) unterscheidet folgende sechs Persönlichkeitstypen und Umwelten:

- realistic
- investigativ
- artistic
- social
- enterprising
- conventional

Menschen eines Persönlichkeitstyps suchen theoriekonform nach jener Umwelt, die ihren Fähigkeiten und Einstellungen entspricht. Ist Übereinstimmung gegeben, sind also z.B. Individuum wie Umwelt „social“, dann sollte sich Arbeitszufriedenheit einstellen.

Ferchoff (1987) kritisiert den typologischen Ansatz (wie auch den psychodynamischen) als stark vereinfachend und bemängelt den geringen Nutzen für die Erklärung des Berufswahlprozesses.

Dennoch liegt dieser Ansatz populären Berufsberatungsinstrumenten, wie dem BIT-II von Irle und Allehoff (1984) oder dem AIST von Bergmann und Eder (1992) zugrunde. Der AIST (Allgemeiner Interessen-Struktur-Test) bezieht sich sogar explizit auf Hollands Modell und erfasst:

- Praktisch-technische Interessen (realistic)
- Intellektuell-forschende Interessen (investigativ)
- Künstlerisch-sprachliche Interessen (artistic)
- Soziale Interessen (social)
- Unternehmerische Interessen (enterprising)
- Konventionelle Interessen (conventional)

Eine gänzlich andere Typologie als Holland bietet Pollmann (1989):

Gänzlich anders deshalb, weil er sich nicht auf Interessentypen und Berufstypen bezieht, sondern auf charakteristische Herangehensweisen von Jugendlichen bei der Berufswahl. Er unterscheidet grob zwei Typen: „Selektierer“ und „Generalisierer“.

Selektierer zeichnen sich dadurch aus, dass sie mit hoher Wahrscheinlichkeit den objektiv und subjektiv richtigen Lehrberuf ergreifen (Pollmann beschäftigte sich mit Hauptschülern- daher die Eingrenzung auf Lehrberufe).

Selektierer haben charakteristischerweise auch einen Traumberuf! Bei der Suche nach diesem sind sie in hohem Maße von eigenen Interessen und Neigungen geleitet, aber auch von Sachinformationen. Die Bereitschaft, sich diese Informationen eigenverantwortlich zu beschaffen, ist stark ausgeprägt. Eltern, Schule oder Freunde haben dagegen nur geringen Einfluss auf die Laufbahnentscheidung.

Als weitere Eigenschaften der Selektierer nennt Pollmann (1989), dass sie sich über ihre berufliche Zukunft längst im Klaren sind, wenn die Berufsentscheidung ansteht, dass sie eher bereit sind, rollenuntypische Berufe zu ergreifen sowie, dass sie weniger häufig dazu neigen, den Beruf der Eltern auszuüben.

Demgegenüber stehen die „Generalisierer“: sie sind als „Negativ“ zu den Selektierern zu verstehen. Einen Traumberuf gibt es für sie nicht, stattdessen wird Berufswahl eher als notwendiges Übel aufgefasst. Bei ihnen stimmen Interessen und Lehrberuf selten überein, was unter anderem daran liegt, dass sie sich entweder nicht im Klaren über ihre Interessen sind oder dass sie diese nicht als entscheidungsrelevant einstufen. Stattdessen orientieren sie sich bei der Berufswahl z.B. an Verdienstmöglichkeiten oder am sozialen Status von Berufen, wobei beides von Klischées und Stereotypen überlagert ist.

Interesse, Eigeninitiative und Entschlusskraft sind bei den Generalisierern nur schwach ausgeprägt, weshalb oftmals den Eltern die Rolle der Berufswahlentscheider zukommt.

Pollmann konnte im Zuge einer Fragebogenvalidierung (Pollmann, 1993) zeigen, dass in der Gruppe der Generalisierer tendenziell die schlechteren Schüler vertreten waren.

3.4 Der entwicklungstheoretische Ansatz

Diesem Ansatz liegt ein prozesshaftes Modell zugrunde. Berufswahl wird als lebenslanger Prozess beschrieben, bei dem die Persönlichkeitsentwicklung - über alle relevanten Lebensabschnitte hinweg - mit den beruflichen Anforderungen in dynamischer Wechselwirkung steht.

Die Berufswahl ist daher nie ein losgelöster Entscheidungsakt, sondern vielmehr ein Ergebnis der bisherigen, individuellen Entwicklung.

Thum (1986) weist auf einen wichtigen Punkt hin, der dieses Modell von anderen unterscheidet: der entwicklungspsychologische Ansatz geht nämlich davon aus, dass gerade in jenem Lebensabschnitt, in dem Berufsentscheidungen gemacht oder vorbereitet werden, die Eignungs-, Neigungs-, und Persönlichkeitsstruktur des Heranwachsenden noch keine volle Ausprägung erfahren hat.

Im Mittelpunkt des entwicklungstheoretischen Ansatzes steht das Selbstkonzept, also jenes subjektive Bild, das ein Mensch von seinen Fähigkeiten, Interessen, Zielen und Wertvorstellungen hat.

Da das Selbstkonzept auf einer Wechselwirkung zwischen der biologisch-psychologischen Entwicklung und dem sozialem Lernen beruht, soll es dem heranwachsenden Individuum - dem entwicklungspsychologischen Ansatz zufolge - sukzessive möglich werden, sein

Selbstkonzept an die Berufswirklichkeit anzunähern.

Da die Ausbildung des Selbstkonzeptes natürlich durch die gesamte Umwelt und nicht nur durch die Arbeitswelt beeinflusst wird, sehen Vertreter des entwicklungspsychologischen Ansatzes auch in peer-groups oder schicht- und strukturspezifischen Gegebenheiten gewichtige Einflussfaktoren für die Berufswahl.

Bei der Konstitution des Selbstkonzeptes werden nach Thum (1986, S. 11) zwei Entwicklungsphasen unterschieden: in der Phase der sogenannten „Rollenidentität“ ist das Bild der eigenen Person sehr stark von Gruppenerwartungen abhängig. Für die Berufswahl bedeutet das eine hohe Abhängigkeit von Berufswerten innerhalb der Familie, die später von den Rollenerwartungen der peer-group abgelöst werden kann. Diese Phase sollte im Normalfall mit 15 Jahren beendet sein. Anschließend sollte die Phase der „Ich-Identität“ folgen, durch die dann eine eigenständige Beurteilung der beruflichen Welt erfolgen kann.

An dieser Stelle noch ein Hinweis: In vielen Publikationen sind Selbstkonzept-Theorien nicht Teil des entwicklungstheoretischen Ansatzes, sondern werden als eigenständiger Ansatz aufgeführt, der auf Super (1963) zurückgeht. Manchmal erfolgt sogar eine Zuordnung zu den psychodynamischen Ansätzen.

3.5 Der entscheidungstheoretische Ansatz

Dieses Erklärungsmodell stellt den "homo oeconomicus", also einen rationalen, nach maximalen Nutzen strebenden Menschen in den Vordergrund.

Der entscheidungstheoretische Ansatz fokussiert stark auf die abschließende Berufsentscheidung selbst und versucht diese Entscheidung mit möglichst leicht operationalisierbaren Variablen zu beschreiben. Als generelle Einflussfaktoren auf den Berufswahlprozess werden berufliche Wertvorstellungen, persönliche Bedingungen sowie Gegebenheiten am Arbeitsmarkt gesehen.

Idealtypischer Weise erfolgt die konkrete Berufswahl dann nach Prüfung jener Angebote, die das beste Chance-Risiko-Verhältnis aufweisen. Die Entscheidung soll dabei Ausdruck eines rationalen Prozesses sein.

Thum (1986) betont die Ähnlichkeit dieses Ansatzes zu Annahmen der differentialpsychologischen Theorie, die auch davon ausgeht, dass Berufswahl ein bewusst-rationaler Problemlöseprozess ist.

Ferchoff (1987) kritisiert den entscheidungstheoretischen Ansatz wegen seiner Modellhaftigkeit. Ähnlich sieht das Thum (1986) und modifiziert die Theorie, indem er die Vollbewusstheit der Berufsentscheidung als Soll-Wert ansieht, auf den der Berufswähler hinführen ist. Konsequenz dieser Sichtweise ist die Annahme der prinzipiellen Erwerbbarkeit von Berufswahlreife.

Steffens (1975) teilt die Ansicht der Erwerbbarkeit von Berufswahlreife, allerdings zieht er im Gegensatz zu Thum die vollständige Informiertheit des Berufsentscheiders nicht einmal mehr als theoretische Größe in Betracht. Nach Steffens definiert sich eine bewusst-rationale Entscheidung als eine Entscheidung lediglich im Rahmen der verfügbaren Informationen.

Zur Unterstützung des Berufswählers schlägt er daher „Meta-Informationen“ vor, die helfen sollen, sich im „Informations-Dschungel“ zurecht zu finden. Auf dieser Basis sollen dann „rationale“ Entscheidungen möglich sein.

3.6 Der interaktionstheoretische Ansatz

Was Ferchoff (1987) als interaktionstheoretischen Ansatz bezeichnet, wird in vielen Publikationen (z.B. Daheim, 1970) als „Systemtheoretischer Ansatz“ angeführt.

Ausgangspunkt dieser Betrachtungsweise ist es, die Berufswahl/ Berufsorientierung als interaktiven Prozess zu sehen, bei dem ein Ergebnis über das Zusammenspiel vieler Individuen (Berufswähler, Lehrer, Eltern, Berufsberater, etc.) herbeigeführt wird. Dabei fließen - laut Modellvorstellung - die Interessen und Wertvorstellungen aller Beteiligten ein. Der Prozess der Interaktion ist dabei an bestimmte soziale Regeln geknüpft und stimmt die individuelle Entscheidung sukzessive mit den Vorstellungen der miteinbezogenen Instanzen ab. Eine gelungene Berufswahl baut laut Daheim (1970) die Spannungen zwischen den gesellschaftlichen Rollenerwartungen und der individuellen Orientierung ab. Die persönlichen Interessen sind aber, wenn man die Vielzahl der beteiligten Instanzen betrachtet, dann doch eher nachrangig.

3.7 Der soziologisch-ökonomische Ansatz

Dieser Zugang führt berufliche Entscheidungen mehrheitlich auf Umstände zurück, die außerhalb des individuellen Einflussbereiches liegen. Den Vertretern dieses Ansatzes zufolge ist Berufswahl anhand „sozioökonomischer Faktoren“ erklärbar. Das bedeutet in der Praxis, dass offene Stellen über soziale Zuweisung „gesellschaftsdienlich“ besetzt werden. Die Zuweisung erfolgt anhand soziokultureller oder sozioökonomischer Merkmale des Arbeitsuchenden, bzw. seiner Umgebung. Beispiele dafür sind die Arbeitsmarktsituation, regionale Besonderheiten, aber auch Faktoren wie Schichtzugehörigkeit, Geschlecht, Bildung, usw.

Quintessenz dieses Ansatzes ist jedenfalls, dass die Berufsentscheidung - so sehr sie vielleicht als bewusste Entscheidung erlebt wird - immer durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird, die außerhalb der Kontrolle des Einzelnen liegen.

Dazu passend besagt eine weitere Grundannahme, dass ökonomische Faktoren (z.B. geringe Berufsvariabilität in strukturschwachen Regionen) bestimmte Berufswünsche gar nicht erst aufkommen lassen.

Thum (1986, S.14) verweist in diesem Zusammenhang auf Studien (z.B. Scharmann, 1965), die zum Ergebnis kommen, dass viele Berufsentscheidungen - obwohl mit Selbstverwirklichung oder persönlichem Interesse begründet - eine bloße Reaktion auf die Arbeitsmarktsituation darstellen.

Welche Einflüsse sind es, die eine eigenständige Entscheidung verhindern könnten?

Ferchoff (1987) bietet eine von Seifert (1977) übernommene und geringfügig abgewandelte Aufzählung jener Faktoren, die soziologisch-ökonomische Theorien miteinbeziehen.

- Ökonomische Determinanten
 - o Allgemeine Wirtschaftslage
 - o Wirtschaftliche Entwicklung
 - o Konjunkturlage (der Gesamtwirtschaft und einzelner Wirtschaftszweige)

- o Lokale Wirtschaftsstruktur (Wirtschaftsstruktur der geographischen Region und des übergeordneten staatlichen Gebildes; z.B. wirtschaftlicher Entwicklungsstand, Grad der Industrialisierung, vorherrschende Wirtschaftszweige)
- Struktur der Berufe
 - o Entwicklungsstand der Berufe, Grad der beruflichen Spezialisierung
 - o Wandel der Berufe und der Berufsstruktur (z.B. Zugangsberufe, Abgangsberufe)
- Berufsanforderungen (Berufseignungsanforderungen, Ausbildungsanforderungen)
- Berufliche Ausbildungsmöglichkeiten (vorhandene Lehrberufe, Studienmöglichkeit)
- Berufliche Weiterbildungs- und Fortbildungsmöglichkeiten
- Arbeitsmarktlage und Arbeitsmarktpolitik
 - o Verhältnis von Angebot und Nachfrage hinsichtlich des augenblicklichen und des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs hinsichtlich der beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten (z.B. Anzahl der vorhandenen Lehrstellen im Verhältnis zu den Lehrstellenbewerbern)
- Arbeitsmarkt
 - o Politik der Wirtschaftsorganisationen sowie staatlicher und halbstaatlicher Institutionen
- Berufliche Mobilität
- Einkommensverhältnisse, Verdienstmöglichkeiten
- Allgemeines Lohn- und Gehaltsniveau
 - o Verdienstmöglichkeiten in verschiedenen Wirtschaftsorganisationen und Berufen (in Beziehung zu Kaufkraft und allgemeinem Lebensstandard)
 - o Sozio-ökonomische Vorteile und Nachteile verschiedener Berufe (ökon. und soz. Gewinnmöglichkeiten im Verhältnis zu den Kosten)

- Soziokulturelle und sozialpsychologische Determinanten
 - Kulturelle und soziale Einflüsse
 - Berufszuweisung
 - ß aufgrund der Standeszugehörigkeit
 - ß durch staatliche Lenkungsmaßnahmen
 - ß Soziale „Vererbung“ des Berufes
 - in Form der erzwungenen Vererbung
 - durch Übertragung der Werte und Praktiken des väterlichen Berufes
- Berufsideologie
 - Hauptarten, z.B.: traditionell-ständische,- oder idealistisch ganzheitliche Berufsauffassung, bürgerlich-idealistische Leistungs- und Aufstiegsideologie, funktionelle Berufsauffassung (vgl. auch Einfluss sozialer Leit- und Vorbilder)
 - Image und Prestigewert der Berufe
 - ß Berufsstereotype, Image der Berufe
 - ß Prestigewert der Berufe
- Sozio-ökonomische Schichtzugehörigkeit
 - Ökonomische Existenzbedingung der Erzieherfamilie (Einkommensverhältnisse)
 - Schichtspezifische Lebensweise (Lebensstandard, allgemeine Lebenseinstellung, Freizeitgestaltung)
 - Schichtspezifische Einstellungen und Werthaltungen
 - ß zur Schulbildung, Berufsausbildung, Allgemeinbildung
 - ß zur beruflichen Arbeit überhaupt
 - ß zu bestimmten Berufsrollen oder Tätigkeiten
 - Familie, Elternhaus (abgesehen von schichtspezifischen Einflüssen)

- o Erziehungseinstellung und Erziehungspraktiken
- o Familientradition (und Druck der Eltern zu Fortführung der Familientradition)
- o Berufliche Erfahrungen der Eltern und Verwandten (Vertrautheit und Informiertheit über bestimmte Berufe)
 - ß Berufliche Erfolge und Misserfolge der Eltern
 - ß Berufliches Rollenverhalten der Eltern, älterer Geschwister oder sonstiger Verwandter (Rollenmodelle, Vorbild von Vater und Mutter)
 - ß Einstellungen und Werthaltungen der Familie
 - gegenüber beruflicher Tätigkeit überhaupt
 - gegenüber bestimmten Berufen oder Tätigkeiten
 - gegenüber sozialer Mobilität
 - ß Bildungs- und Aufstiegsmotiviertheit (Aspirationsniveau)
 - ß Position in der Geschwisterreihe und Geschlechtszugehörigkeit des Wählenden
- Schule
 - o Auslesefunktion der Schule (Allokation, „Berufszuweisung“ durch Besuch bestimmter Schulen)
 - o Kulturelles Wertsystem der Schule (ausgedrückt in Lehrzielen und Lehrinhalten)
 - o Individuelle Erfahrungen mit einzelnen Unterrichtsfächern;
 - o berufskundliche Erfahrungen (vgl. beliebte Fächer; Erfolg oder Misserfolg in verschiedenen Fächern)
 - o Erwerb bestimmter Arbeitshaltungen und spezieller Fähigkeiten
 - o Einfluss des Lehrers
 - ß direkte Einflussnahme des Lehrers
 - ß Vorbildfunktion des Lehrers

- Gruppe der Gleichaltrigen (Peer-groups)
 - o Einstellungen und Werthaltungen von Alters- und Spielkameraden, älterer Berufstätiger oder studierender Freunde, von Jugendorganisationen
 - ß gegenüber beruflicher Arbeit überhaupt
 - ß gegenüber bestimmten Schulen oder Wirtschaftszweigen
 - o Vorbildfunktionen berufstätiger oder studierender Freunde, von Jugendleitern
- Institutionen der Berufs- und Erziehungsberatung
 - o Berufsaufklärung
 - o Berufslenkende Maßnahmen
 - o Berufsberatung
 - o Wirtschaftliche Interessenverbände
 - o Gezielte berufliche Information (z.B. über Massenmedien)
 - o Werbung für bestimmte Berufe, Betriebe oder Wirtschaftszweige (z.B. Öffentlicher Dienst, Bundesbahn, Kohlebergbau, Sozialberufe)

Die eben aufgeführten Einflussfaktoren des soziologisch-ökonomischen Ansatzes sind beeindruckend in ihrer Vielfalt. Ferchoff (1987) fragte sich daher, welche dieser Einflüsse als wirklich relevant anzusehen sind bzw. für welche empirische Erkenntnisse existieren.

Er kam zu dem Schluss, dass die Bereiche „Familie“, „Bildungsgang“, „Arbeitsmarktstruktur“ und „Geschlecht“ hinsichtlich ihres Einflusses auf berufsbezogene Entscheidungen empirisch am besten abgesichert sind.

Einige dieser Faktoren wurden bereits bzw. werden im weiteren Verlauf dieser Arbeit thematisiert.

4. UMSETZUNG BERUFSWAHLTHEORETISCHER KONZEPTE

Berufswahltheorien sind im Idealfall nicht Selbstzweck, sondern auch für praktische Belange nützlich.

Härtel (1995, S. 31) versucht daher, eine generelle Bewertung der Berufswahltheorien in Hinblick auf ihre Praxisnähe und pädagogisch-didaktische Umsetzbarkeit vorzunehmen. Konkret geht es darum, jene Theorien hervorzuheben, die förderliche Elemente für pädagogische Maßnahmen aufweisen.

4.1 Die Selbstkonzept - Ansätze

Aus den „Selbstkonzept-Ansätzen“ (hier im Rahmen des entwicklungs-theoretischen Ansatzes geschildert) leitet Härtel ab, dass Berufsorientierungsmaßnahmen Lernerfahrungen ermöglichen müssten, um ein berufsorientiertes Selbstkonzept stärken zu können.

Konkret meint er, dass es zur Stärkung dieses Selbstkonzeptes Realbegegnungen mit der Arbeitswelt bedarf, und es dem Individuum darüber hinaus ermöglicht werden muss, Problemlösemethoden zu entwickeln.

Unter „Problemlösemethoden“ versteht Härtel (1995):

- o die Auseinandersetzung mit persönlichen Werten
- o das Setzen von Zielen
- o das Abschätzen künftiger Ereignisse
- o die Beschaffung von Informationen
- o das Festlegen beruflicher Bewertungskriterien
- o das Entwickeln beruflicher Alternativen

4.2 Der differentialpsychologische Ansatz

Die Betrachtung der Berufswahl als Zuordnungsprozess ist laut Härtel (1995) eine der Grundannahmen des differentialpsychologischen Ansatzes, wie der Berufswahlforschung generell. Da es im Sinne einer geglückten Berufswahl unverzichtbar erscheint, das Fähigkeitsprofil sowie die Interessen und Neigungen bestmöglich an die Anforderungsstruktur der Berufe anzugleichen, sieht Härtel diesbezügliche Hilfestellungen als unverzichtbar bei der Jobsuche an.

In der konkreten Umsetzung sieht er das Eingehen auf die Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdeinschätzungen bei den Persönlichkeitsmerkmalen und natürlich die Zuordnung dieser Merkmale zu Berufsmöglichkeiten als vordringlich an. Dabei betont er auch die Wichtigkeit psychologischer Verfahren zur Eignungsfeststellung.

4.3 Die entscheidungstheoretischen Ansätze

Da jede Berufswahlvorbereitung letztlich in einer Entscheidung - oder zumindest einem vorläufigen Berufsziel - münden soll, streicht Härtel (1995) den Wert der dafür benötigten Information heraus.

Vordringlich ist dabei für ihn, dass die Fülle der beruflichen Entscheidungsmöglichkeiten auch bei best strukturierter Informationsvorgabe kaum überblickbar ist (vgl. Steffens, 1975). Härtel sieht die Informationsvielfalt insofern schon wieder als nachteilig an, als der Berufswahlentscheider schnell an einen Punkt gelangen kann, an dem jede zusätzliche Information höhere persönliche Kosten als Nutzen erbringt.

Daher sieht er es als Hauptaufgabe der Berufswahlhelfer an, die dargebotenen Anregungen in überschaubarem Maße zu präsentieren.

Dann - so Härtel - könne auch jenem Grundprinzip entscheidungstheoretischer Ansätze Rechnung getragen werden, demzufolge der Betroffene im Rahmen der vorhanden Informationen eine rationale Entscheidung trifft.

Fasst man nun die förderlichen Elemente der von Härtel präferierten Berufswahlansätze zusammen, dann lässt sich sagen, dass jede Art von Berufswahlhilfe zumindest die folgenden Punkte beinhalten sollte:

- o Realbegegnungen mit der Arbeitswelt.
- o Die Auseinandersetzung mit persönlichen Werten.
- o Das eigenständige Setzen von Zielen.
- o Das Antizipieren von Erfordernissen und Hindernissen bei der Arbeitssuche.
- o Die eigenverantwortliche Beschaffung von Informationen.
- o Das Entwickeln beruflicher Alternativen.
- o Die psychologisch fundierte Abklärung von Interessen und deren Abgleichung mit Anforderungsmustern von Berufen.
- o Die Vorstrukturierung von Information.

5. BERUFSORIENTIERUNG

Die folgenden Abschnitte setzen sich mit der Transformation theoretischer Erkenntnisse in reale Maßnahmen zur Berufsorientierung auseinander. Nach einer Definition des Begriffes „Berufsorientierung“ folgt eine ausführliche Darstellung des Angebotes am Berufsorientierungssektor sowie der Versuch einer Bewertung dieses Angebotes.

5.1 Definitionen des Begriffs „Berufsorientierung“

Härtel (1995, S. 14) gliedert Berufsorientierung in drei Bereiche auf:

Erstens ist „Orientierung“ als Zustand zu verstehen, das heißt als Bewußtseinshaltung, die die Voraussetzung für die Betrachtung der Situation in der Arbeits- und Berufswelt darstellt. Dazu gehören Vorstellungen von Ausbildungs- und Berufswegen, persönliche Verknüpfungen von Beruf und Einkommen, Beruf und Prestige, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.

Dieser Zustand ist damit die Grundlage für weitere konkrete Aspekte und Entscheidungen im Rahmen des persönlichen Lebensweges.

Zweitens ist „Orientierung“ als aktive Handlung der Beeinflussung bzw. der begleitenden Betreuung zu interpretieren und umschreibt in diesem Kontext die Hilfe und Unterstützung von außen beim Finden und Wählen persönlicher Berufs- und Ausbildungswege. Dieser Aspekt beschreibt sowohl die Maßnahmen schulischer Begleitung, als auch Maßnahmen der „Berufs- und Ausbildungsberatung“ und betrifft das Verhalten von Eltern, Angehörigen, Freunden und Bekannten, Lehrern und Schülerberatern ebenso, wie das professioneller Berufsberater, etwa der Arbeitsmarktverwaltung oder privater Managementberatungsfirmen, wobei diesem Begriffsaspekt - wie auch beim Aspekt der „Orientierung als Zustand“ - die Kehrseite möglicher Desorientierung gegenübersteht.

Ein dritter Bedeutungsgehalt von „Orientierung“ beschreibt einen Prozess, das heißt Entwicklungen und Vorgangsweisen desjenigen, der vor der Berufswahl steht und Handlungen und Aktivitäten setzt, die ihn in Richtung einer bewußt getroffenen Berufs- und Bildungsentscheidung bringen.

Dieser Aspekt ist auch mit dem Begriff „Berufs- und Ausbildungswahlverhalten“ zu umschreiben, umfasst also die Summe der Handlungen und Entscheidungen, die im Laufe der Zeit hinsichtlich der Berufs- und Ausbildungswahl getroffen und verwirklicht werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Härtel mit seiner ersten Definition von Berufsorientierung („Berufsorientierung als Zustand“) dem entspricht, was man vielleicht allgemein mit diesem Begriff assoziiert: Berufsorientierung als individuellen Reifegrad der arbeitsbezogenen Einstellungen/ des arbeitsbezogenen Wissens. „Berufsorientierung als Prozess“ hingegen, beschreibt die persönliche Entwicklung des Berufswahlentscheiders, die sich über seine Handlungen definiert. Wenn Härtel von „Berufsorientierung als aktive(r) Handlung“ spricht, dann meint er damit Handlungen von Personen und Institutionen, die den Berufswahlentscheider unterstützen sollen. Ein Beispiel dafür wäre jenes Berufsorientierungsprojekt, das Gegenstand dieser Arbeit ist.

5.2 Maßnahmen und Angebote zur beruflichen Orientierung in Österreich

Härtel (1995) gibt einen Überblick über relevante Berufswahlhilfen: Er unterscheidet im Folgenden zwischen allgemeinen berufsvorbereitenden Maßnahmen, persönlichkeitsorientierten und sachorientierten Ansatzpunkten.

5.2.1 Allgemeine berufswahlvorbereitende Maßnahmen und Anhaltspunkte

A) Wirtschaftserziehung

Im Schulorganisationsgesetz von 1962 wurde erstmals festgehalten, dass wirtschaftskundlicher Unterricht in den Schulen stattfinden solle. Beabsichtigt war, dass „der Schüler (...) die für ihn später so wichtige Arbeits- u. Berufswelt versteht.“ (BGLB Nr. 242/1962; zitiert nach Härtel 1995, S. 49).

B) Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt

Die Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt ist seit der Lehrplanreform von 1985 (Härtel, 1995, S. 50) Bestandteil fast aller Fachlehrpläne. Für die Durchführung dieser Vorbereitungsmaßnahme sind die 7. und 8. Schulstufen von Hauptschulen und AHS vorgesehen.

Die Schüler sollen dabei „eigene Vorstellungen von Tätigkeiten mit der Realität vergleichen,- (...) möglichst viele Berufsfelder kennenlernen,- (...) sich mit den Auswirkungen neuer Technologien auseinandersetzen,- (...) sich der Problematik der Berufswelt bewusst werden,- (sowie) traditionelles und alternatives Rollenverhalten in Familien erkennen.“ (BGLB Nr. 78/1985; zitiert nach Härtel, 1995, S.50).

Weitere Themengebiete, die angesprochen werden sollen, sind berufliche Mobilität und Anstellungserfordernisse. Möglichkeiten zur Weitergabe dieser Informationen sehen die Initiatoren der Lehrplanreform in den Fächern Deutsch, Geografie und Wirtschaftskunde, Werkerziehung, Bildnerische Erziehung, Geschichte und Sozialkunde sowie Englisch und Chemie. Die Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt existiert also nicht als eigenständiges Fach.

Hausegger et al (1993) betonen daher, dass Qualität und Umfang der „Vorbereitung auf die Arbeits- und Berufswelt“ in erster Linie von Engagement und Schwerpunktsetzung der LehrerInnen abhängen.

5.2.2 Persönlichkeitsorientierte Ansatzpunkte zur Berufsorientierung

A) Berufsorientierung

Seit 1989 wird die unverbindliche Übung „Berufsorientierung und Bildungsinformation“ an 7. und 8. Schulstufen von Hauptschulen und AHS angeboten (BGLB Nr. 429/1989). Den Schülern soll dabei vordringlich eine Auseinandersetzung mit ihren Neigungen, Interessen und Fähigkeiten ermöglicht werden. In weiterer Folge sollen die so gewonnenen Einsichten auf die Arbeitsmarkterfordernisse umgelegt werden können. In der ursprünglichen Form stand es den Schulen frei, diese Übung (im Ausmaß einer Wochenstunde) anzubieten, genauso wie es den Schülern frei stand, diese zu besuchen (Hausegger et al, 1993). Mittlerweile wurde das aber geändert: Seit dem Schuljahr 1998/99 ist das Fach „Berufsorientierung“ eine verbindliche Übung an den Hauptschulen und Unterstufen von Allgemein bildenden höheren Schulen (AHS) sowie an Sonderschulen und Polytechnischen Schulen (Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 2004). Dennoch ist Berufsorientierung zumeist nicht als eigenes Fach existent. Stattdessen können die dafür vorgesehenen Stunden z.B. im Rahmen des herkömmlichen Unterrichts oder über Betriebsbesichtigungen „verkonsumiert“ werden.

B) Lebenskunde/ Lebensvorbereitung

Im Polytechnischen Lehrgang wird im Fach „Lebenskunde“ auch die Berufsplanung Jugendlicher angestrebt. Im Lehrplan des Polytechnikums (BGLB Nr. 241/1989, S. 2165) heißt es dazu: „Darüber hinaus sollen subjektive Hoffnungen und Wünsche, Erwartungen und Ansprüche an Schulabgänger bzw. Jugendliche in Berufsausbildung (...) thematisiert und bearbeitet werden.“

5.2.3 Sachorientierte Ansatzpunkte der Berufsorientierung

A) Berufskunde, Berufsinformation

Laut Lehrplan des Polytechnischen Lehrganges (zitiert nach Härtel, 1995, S. 55) hat das Fach „Berufskunde und praktische Berufsorientierung“ die Zielsetzung, Berufsfelder zu erörtern, den Einfluss neuer Techniken zu thematisieren sowie berufsspezifische

Eignungsvoraussetzungen abzuklären.

Zwar sind für dieses Fach nur zwei Wochenstunden vorgesehen, begleitend sind jedoch bis zehn Betriebsbesichtigungen und bis zu sechs Lehrausgänge mit einer Maximaldauer von jeweils drei Stunden vorgesehen (BGLB Nr. 139/1974; zitiert nach Mrkvicka und Thum-Kraft, 1983, S.44).

B) Bildungsinformation

Bildungsinformation ist ebenfalls Teil der bereits erwähnten Übung „Berufsorientierung und Bildungsinformation“.

In der Praxis werden hierbei Informationen über Bildungswege durch interne oder externe „Schüler- und Bildungsberater“ vermittelt.

Dabei erhalten die Schüler „Informationen (schriftlich wie mündlich) über schulische Ausbildungsmöglichkeiten an allgemeinbildenden höheren Schulen, berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, und über alle weiteren schulischen Möglichkeiten der Berufsausbildung“ sowie „Informationen zu Studienmöglichkeiten an österreichischen Universitäten und Hochschulen“ (BGLB 429/1989; zitiert nach Härtel; 1995, S.56).

Bei den schulinternen Bildungsberatern handelt es sich um Lehrer, die in der Regel themenbezogene Seminare im Rahmen der LehrerInnen-Fortbildung besucht haben.

Zeitlich ist die Beratung im Umfang nur einer Stunde vorgesehen. Die Organisationsform der Beratung ist nicht gesetzlich vorgegeben, aber Hausegger et al (1993, S. 39) meinen, dass in der Regel Sprechstunden abgehalten werden. In den Sprechstunden können Informationen über weiterführende Schulen, Lehrberufe und Berufsschulen eingeholt werden. Allerdings müssen die Schüler selbst aktiv werden, um diese Beratung in Anspruch nehmen zu können.

Hausegger et al (1993) verweisen in diesem Zusammenhang auf den Umstand, dass einer Mehrzahl der von ihnen interviewten Schüler nichts von einem „Schüler- und Bildungsberater“ bekannt war.

Die angesprochenen „externen Bildungsberater“ werden von den eben vorgestellten Schüler- und Bildungsberatern an die Schulen geholt.

Es handelt sich dabei vorwiegend um Mitarbeiter des Arbeitsmarktservices, aber auch andere Institutionen wie z.B. das Psychologische Institut der Universität Wien bieten ihre Beratungstätigkeit an. Im Falle des Psychologischen Instituts erfolgt die Beratung im Rahmen der vierstündigen Lehrveranstaltung „Jugendliche in der Berufsberatung“ (Psychologisches Institut der Universität Wien, 2004) durch Psychologie-Studenten und die Lehrveranstaltungsleiterin Dr. Sirsch.

C) Berufspraktische Wochen/ Berufspraktische Tage

Seit 1978 ist die Durchführung von Berufspraktischen Wochen (auch als „Schnupperlehre“ bekannt) gesetzlich geregelt (BGLB Nr. 470/1978).

Die Berufspraktischen Wochen richten sich ausschließlich an Schüler des Polytechnischen Lehrganges und sind so konzipiert, dass zunächst alle Betriebe im Einzugsgebiet der Berufsschulen um ihre Mitarbeit gebeten werden. Die Namen und Branchen jener Betriebe, die sich bereit erklären, eine Schnupperlehre zu ermöglichen, werden dann in den Klassen veröffentlicht. In weiterer Folge können sich die Schüler für bevorzugte Ausbildungsstätten anmelden und die Schulen mit den Unternehmen konkrete Termine vereinbaren (Grohotolski, 1979; S. 7).

Für gewöhnlich dauert die Berufspraktische Woche pro Betrieb eine ganze Arbeitswoche, aber zweitägige Schnupperlehren sind genauso möglich wie neuntägige (Mrkvicka und Thum-Kraft, 1983, S. 81). Grohotolski (1979) weist jedenfalls darauf hin, dass jedem Schüler Schnupperlehren in mehreren Betrieben (unterschiedlicher Branchen) möglich sind. Üblicherweise wird es auch so gehandhabt, dass jene Schüler, die sich in ihrem Berufswunsch bestätigt sehen, auch einen anderen Betrieb der gleichen (oder einer ähnlichen) Branche kennen lernen, damit die Berufswahl nicht zu einer Betriebswahl wird.

In den gewählten Betrieben sollen die Schüler jedenfalls alle Abteilungen kennen lernen und in jedem Bereich praktische Erfahrungen sammeln (Mrkvicka und Thum-Kraft, 1983, S. 83).

Berufspraktische Wochen sollen es den Schülern des Polytechnischen Lehrganges insgesamt erleichtern, sich später im Arbeitsprozess zurechtzufinden und sich im Betrieb einzuordnen.

Da Berufspraktische Wochen am Ende des Berufswahlprozesses stehen, sind sie weniger als Orientierung, denn als „Entscheidungskontrolle“ gedacht.

Negativ anzumerken ist, dass die Schüler nach gesetzlichen Bestimmungen eigentlich keine Tätigkeiten ausführen dürfen, da sie weder als Arbeitskraft gelten noch bezahlt werden. Mit der Novellierung der „Schulveranstaltungsordnung“ im Jahre 1990 wurden diese Vorschriften immerhin geringfügig gelockert (Hausegger et al, 1993).

Dennoch haben die Schüler weiterhin „Unterricht“ und sind daher auch verpflichtet, Tagesberichte über ihre Erfahrungen abzufassen.

Während die Berufspraktischen Wochen beim Polytechnikum in beschriebener Form ablaufen, wurden 1990 an den Hauptschulen auch „Berufspraktische Tage“ eingeführt. Drei Schultage stehen hierbei für Exkursionen in Betriebe, Berufsschulen, Lehrwerkstätten und Berufsinformationszentren zur Verfügung (Hausegger et al, 1993).

D) Berufsfindungskurse

Berufsfindungskurse sind als eine Art „Schnupperlehre“ im Großen zu verstehen, also weit umfangreicher (und ganz auf förderbedürftige Fälle zugeschnitten).

Über diese Maßnahme fördert das Arbeitsmarktservice Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren, die eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz suchen.

Beispielhaft ist das Angebot auf Burg Lockenhaus (BFI Burgenland, 2004) im Burgenland: Die dortige Berufsvorbereitung dauert elf Monate. Während dieser Zeit wohnen die Kursteilnehmer von Montag bis Freitag im Burghotel. Im Rahmen ihres Aufenthaltes sammeln die Teilnehmer praktische Erfahrungen in mehreren Arbeitsbereichen, konkret bei Holzbearbeitung, Maurerarbeiten, Landschaftspflege und Elektroarbeiten.

Einmal wöchentlich wird auch Berufsorientierung angeboten. Im Rahmen dieser werden Eignungs- und Interessentests durchgeführt sowie Bewerbungstraining gemacht. In Förderkursen wird zusätzlich an Rechtschreibschwächen und Rechenproblemen gearbeitet. Über die gesamte Kursdauer hinweg sollen die Jugendlichen dann bei verschiedenen Betrieben „schnuppern“ und Erfahrungen sammeln.

E) Berufsinformationswochen/ Berufsmessen

Berufsinformationswochen wurden erstmalig 1965 (vgl. Mrkvicka und Thum-Kraft, 1983) von den Wirtschaftsförderungsinstituten und der Wirtschaftskammer initiiert. Grundgedanke ist, dass (Berufs-)Schüler gemeinsam mit dem Lehrpersonal die sogenannten „lebenden Werkstätten“ besuchen. Lebende Werkstätten nennen sich die Messeaufbauten von rund 100 Lehrberufen, die um die Gunst der Schüler werben. Gleich zu Beginn der Veranstaltung sind individuelle Fähigkeitstests angedacht, anhand deren Ergebnissen den Schülern dann die entsprechenden Stände nahegelegt werden. An den Messeständen selbst können Gespräche mit Meistern, Lehrlingen und Gesellen der jeweiligen Sparten geführt werden.

Die Berufsinformationswochen werden in der Regel österreichweit durch die regionalen Wirtschaftskammern angeboten.

Vergleichbares bietet aber auch die Arbeiterkammer mit ihren Bildungs- und Berufsinformationstagen (Arbeiterkammer Wien, 2004) sowie das Arbeitsmarktservice in Kooperation mit der Wirtschaftskammer (BeSt, 2004) bei den Berufs- und Studienmessen.

F) Berufsberatung

Berufsberatung beinhaltet laut Dorsch (2004) das Unterstützen von Jugendlichen und Erwachsenen bei der Berufswahl und Karriereplanung. Sie erfolgt unabhängig davon, ob der Klient bereits im Berufsleben steht oder nicht. Berufsberatung wird von Dorsch als Problemlöseprozess verstanden, der die Bemühungen des Ratsuchenden bei gleichzeitiger Verbesserung von dessen Problemlösekompetenz unterstützen soll. Als wichtig erachtet er hier die Abgrenzung von Beratung und "Führung von außen".

Die Umsetzung und Gestaltung von Berufsberatung in Österreich obliegt nach Härtel (1995, S. 57) drei bedeutsamen Trägern: dem Arbeitsmarktservice (AMS), dem Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) sowie den Berufsinformationszentren (BIZ). Die Angebote und Ziele dieser Institutionen sollen in einem eigenen Punkt thematisiert werden.

6. TRÄGER DER BERUFSBERATUNG IN ÖSTERREICH

6.1 Berufsberatung durch das AMS

Das AMS existiert nach der Ausgliederung der Arbeitsmarktverwaltung aus der unmittelbaren Bundesverwaltung seit dem 1.7.1995 (Buchinger, 1995, S. 300).

Kernbereiche des AMS sind „(...) Vermittlung, Beratung, Betreuung von Arbeitsuchenden, Qualifizierung von Arbeitslosen, Akquirieren von offenen Stellen, und (die) Betreuung der stellensuchenden Betriebe (...)“ (Buchinger, 1995, S. 297).

Auf den Seiten der Online-Enzyklopädie des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2004) ist über die Berufsberatung des AMS folgendes zu lesen:

Die Dienste der Berufsberatung sind vom Arbeitsmarktservice jedem zur Verfügung zu stellen, der sie in Anspruch nehmen will. Das Arbeitsmarktservice hat den Ratsuchenden vor allem über Berufsbilder, Ausbildungsrichtlinien, Berufsaussichten in ihrer langfristigen volkswirtschaftlichen Entwicklung sowie die Verdienstmöglichkeiten zu informieren.

6.1.1 Berufsberatung für Jugendliche durch das AMS

In allen AMS-Filialen gibt es eigene Jugend- und Maturantenberater, deren Aufgabe es ist, ihre jungen Klienten über realistische Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren. Als einzige Landesorganisation hat das Wiener AMS diesen Bereich in Form einer eigenen Filiale ausgegliedert. In der Neubaugasse 43, 1070 Wien findet man das „Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche, für Arbeitsuchende unter 21 Jahren“ mit einem Fachzentrum für Lehrlingsangelegenheiten sowie einer Jobbörse für Ferienjobs und Ferienpraktika.

6.1.2 Berufsberatung durch den Psychologischen Dienst des AMS am Beispiel der Landesgeschäftsstelle Burgenland

Einen wichtigen Beitrag zur Berufsberatung leistet der Psychologische Dienst an den jeweiligen Landesgeschäftsstellen. Zu seinen Aufgaben zählt Berufsberatung an Schulen sowie die Testung, Beratung und etwaige Zuweisung von Arbeitsuchenden (Jugendliche und Erwachsene gleichermaßen) an geeignete Fördermaßnahmen.

Im Rahmen der Beratung können alle gängigen Berufsfragebögen, Leistungstests und Persönlichkeitsfragebögen zum Einsatz kommen.

Im schulischen Bereich wurden beispielsweise 1998 alleine vom AMS Burgenland 180 Mal Testungen und Beratungen an vierten Klassen von AHS, BHS und Hauptschulen durchgeführt (Simetits, 1999).

6.2 Berufsberatung durch das Wirtschafts-Förderungsinstitut (WIFI)

Unter dem Titel „Bildungsberatung - Berufsberatung - Potenzialanalyse“ bietet das WIFI Berufsberatung an. Die Beratung erfolgt durch Psychologen und umfasst Beratungsgespräche und psychologische Testungen. Im Gegensatz zum Angebot des Arbeitsmarktservices ist diese Beratung aber kostenpflichtig.

Das WIFI Wien (2004) bietet auf seiner Webpage konkret folgendes an:

Eine Potenzialanalyse bestehend aus einem Beratungsgespräch, sowie aus Testung, Testauswertung und einem Auswertungsgespräch für 169 Euro.

(Alternativ ist jedoch auch die alleinige Buchung eines 45-minütigen Beratungsgesprächs möglich. Kostenpunkt dann: 33 Euro.)

Konkret läuft die Potenzialanalyse einer Broschüre des WIFI (o.J., zitiert nach Kovacic, 1997) zufolge so ab: Nach einer Terminvereinbarung, erhält der Interessent in einem kostenlosen Informationsgespräch einen Überblick über das WIFI-Angebot in Zusammenhang mit seinen persönlichen Bildungszielen.

Nach dem Abklären der Erwartungen des Klienten entscheidet sich, ob überhaupt ein Termin mit einem Berufsberater vereinbart wird, oder ob der Ratsuchende besser an eine andere Stelle des WIFI verwiesen wird. Erfolgt ein Kontakt mit dem Berufsberater, dann wird im Beratungsgespräch (45 Minuten) die Problematik präzisiert. Zusätzlich erhält der Klient Fragebögen, die auszufüllen und beim nächsten Termin mitzunehmen sind. Es erfolgt dabei keine fachliche Auswertung der Fragebögen, sie dienen lediglich der gemeinsamen Reflexion.

Bei einem neuerlichen Treffen erfolgt eine Testung im Umfang von vier bis fünf Stunden (Interessenfragebögen, Persönlichkeitsfragebögen, Leistungstests), deren Ergebnisse später

in einem rund 90 Minuten dauernden Auswertungsgespräch erläutert werden. Der zeitliche Ablauf ist so strukturiert, dass zwischen Anamnese, Testung und Auswertung jeweils etwa 14 Tage liegen.

6.3 Berufsberatung durch das Berufsinfozentrum

Berufsinfozentren wurden in Österreich 1988 eingeführt. Nowak (1995, S.322) nennt als Gründungsziel, dass Jugendlichen und Erwachsenen Informationen zu Ausbildung und Beruf in möglichst unbürokratischer Weise zur Verfügung gestellt werden sollen. Dazu stehen im Berufsinfozentrum (BIZ) Infomappen, Broschüren, Videos, Bildmaterial und Testcomputer zur Verfügung. Charakteristisch am BIZ ist, dass der Besucher nicht „geführt“ wird, sondern mehr oder minder eigenständig das Informationsangebot nützt. Die Angestellten des BIZ haben daher v.a. die Aufgabe, dem Besucher bei der Informationssuche zu unterstützen. Betreut werden sowohl Einzelpersonen wie auch Gruppen. Abseits des eigentlichen Informationsangebotes sind auch spezielle Veranstaltungen wie Klassenbetreuungen, Elternabende u.v.m möglich (Nowak, 1995, S. 323), allerdings variieren diese Angebote regional.

Die Wiener Berufsinfozentren bieten - beispielhaft für das Leistungsspektrum aller Berufsinfozentren - folgendes (BIZ Wien, 2004): Mehr als 400 Informationsmappen zu den Themen

- o Lehrberufe
- o Berufsbildende mittlere und höhere Schulen in Wien (BMS und BHS)
- o Ausbildungen für Erwachsene
- o Ausbildungen für Maturanten (oder Personen mit Studienberechtigungs- bzw. Berufsreifeprüfung)
- o Neue Berufschancen und Möglichkeiten in verschiedenen Bereichen
- o Trends am Arbeitsmarkt, Zukunftsberufe
- o Grundsätzliches über Unternehmensgründung
- o Grundsätzliches über das Bildungswesen, die Arbeitswelt, die soziale Sicherung/ Lebensunterhalt, Institutionen/ Beratungsdienste aller EU-Länder

Weiters im Angebot befindet sich eine Videothek mit rund 110 Videofilmen, die ein Bild von Lehrberufen und Schulen vermitteln soll.

Daneben sind im BIZ auch Broschüren des Arbeitsmarktservices, diverser Kursinstitute und anderer Institutionen (Beratungsstellen, Arbeiterkammer etc.) erhältlich. Für Ratsuchende, die sich über ihre Interessen nicht im Klaren sind, bieten die Wiener (wie z.B. auch die burgenländischen) Berufsinfozentren den Allgemeinen Interessen-Struktur-Test (AIST) in Form einer Computerversion an.

Eine Testung kann jederzeit und ohne Voranmeldung während der Öffnungszeiten stattfinden. Ein Internet-PC, der es ermöglicht, die AMS-Homepage mit all ihren Links in den Bereichen „Jobsuche und Bildung“ zu durchstreifen, rundet das Angebot dann ab. Nowak (1995) gibt an, dass die 36 österreichischen Berufsinfozentren 1994 bereits 190.000 Mal besucht wurden.

7. BEWERTUNG UND POPULARITÄT DER BERUFSWAHLHILFEN

Für Autoren, die sich dem Thema der Berufswahlhilfen akademisch- theoretisch nähern, gibt es keine „beste“ Berufswahlhilfe. Hervorgehoben wird zumeist nur die große Bedeutung des Praxisbezuges. Heller und Mikés-Zdenkoné (1998, S.272) betonen zum Beispiel, dass „(...) die Entwicklung beruflicher Interessen und Begabungen optimal in der Tätigkeit erfolgt“ (und weisen in diesem Zusammenhang immerhin auf die „wichtige Rolle“ der außerschulischen Berufsorientierung hin). Jugendliche hingegen haben sehr klare Vorstellungen darüber, welche Informationsquellen zuverlässig bzw. hilfreich sind: Thum (1986, S.63) erhob in einer 1986 durchgeführten Befragung die gebräuchlichsten beruflichen Entscheidungshilfen von Lehrstellensuchenden. Dabei gaben 70% der Befragten Personen aus der unmittelbaren häuslichen Umgebung an, nur 20% nannten das AMS. Auf sich „ganz alleine“ gestellt trafen 8% der Befragten die Entscheidung. In derselben Studie gaben 83% an, sehr gut über ihre beruflichen Fähigkeiten informiert zu sein (80% der Burschen, 87% der Mädchen). Als relevante Infoquellen wurden von diesen 83% erneut Eltern vor Verwandten und Bekannten sowie der eigenen „Erfahrung“ gereiht. Kaum genannt wurden Schule und Berufsberatung.

Zehn Jahre nach Thum erhob Ivancsits (1996, S. 122) bei der Befragung eines ganzen burgenländischen Berufsschuljahrganges folgende Haupteinflüsse auf die Berufsentscheidung:

Tabelle 2: Wichtigste Berufswahlhilfen für burgenländische Berufsschüler laut Selbsteinschätzung- getrennt nach Geschlecht

Wichtigste Berufswahlhilfen (Selbsteinschätzung)	Weibliche Berufsschüler	Männliche Berufsschüler
Berufspraktische Wochen	34,50%	27,20%
Eltern	23,70%	31,90%

Die anderen Einflussfaktoren (neben Berufspraktischen Wochen und Eltern) rangierten allesamt im einstelligen Bereich und haben damit offenbar nur geringe Bedeutung.

Wenn also eine institutionelle Berufswahlhilfe akzeptiert wird, dann scheint es jene zu sein, die den größten Praxisbezug bietet. Unabhängig voneinander stimmen die beiden Befragungen darin überein, dass die Eltern einen starken Einfluss auf die Berufsentscheidung der Jugendlichen ausüben.

8. EVALUATION

Auch wenn es zunächst eine nützliche Information darstellt, dass ein bestimmtes Berufsorientierungsangebot eine spätere Entscheidung maßgeblich beeinflusst hat, so verbindet sich damit noch keine Aussage über die Qualität dieses Angebots. Dass ein Einfluss angegeben wird, bedeutet ja nicht zwangsläufig, dass dieser Einfluss auch positiver Natur war. Genauso werden viele Angebote gar nicht erst wahrgenommen, sei es weil sie tatsächlich kaum bekannt sind, sei es weil sie vielleicht auf emotionaler Basis abgelehnt werden.

Zu Beurteilung von Maßnahmen müssen also tiefergreifende Informationen gesammelt werden, es muss Evaluation betrieben werden.

Dorsch (2004, S. 279) beschreibt Evaluation als „ fachgerechte Analyse und Bewertung eines Sachverhaltes“ mit der Absicht „(...) eine Entscheidung über Maßnahmen und Programme herbeizuführen, um zu optimalen Lösungen zu gelangen.“

Wottawa und Thierau (1998, S. 14) meinen ebenfalls, dass Evaluation - gemäß der ureigenen Wortbedeutung - Handlungsalternativen „bewerten“ soll.

Ziel von Evaluation sei es, praktische Maßnahmen zu überprüfen, sie zu verbessern oder über sie zu entscheiden. Dabei müsse stets auf den aktuellen Stand wissenschaftlicher Forschungsmethoden zurückgegriffen werden.

Bezogen auf die Evaluation von Bildungsmaßnahmen ordnet Dorsch die pädagogisch-psychologischen Ansätze der sogenannten „nicht-monetären Evaluation“ zu, die im Gegensatz zu den „ökonomischen Ansätzen“, nicht auf wirtschaftliche Kenngrößen ausgerichtet ist.

Die „nicht-monetäre Evaluation“ von Bildungsmaßnahmen ist nach Dorsch (2004, S.280) folgendermaßen charakterisiert:

Sie (...) umfasst sämtliche Maßnahmen vom Zeitpunkt der Ermittlung des Bildungsbedarfs über die Festlegung der päd. Zielvorgaben, Überprüfung der Unterrichtsstrategie, Ermittlung des Lernerfolgs und des durch die Schulung bewirkten, veränderten Arbeitsplatzverhaltens der Teilnehmer bis zur Beantwortung der Frage, ob der ursprüngliche Bedarf zufriedenstellend im Rahmen der Bildungs-Bedarfs-Analyse erfasst und durch die Maßnahme umgesetzt wurde.

8.1 Evaluationsstruktur

Fink (1995, S. 6) beschreibt den Vorgang bei der Evaluation von Human-Projekten als sechsstufigen Prozess:

A) Fragen zum Projekt

- In welchem Ausmaß erreichte das Projekt seine Ziele?
- Was sind die Charakteristika der Individuen oder Gruppen, die teilgenommen haben?
- Für welche Individuen/ Gruppen war das Projekt am effektivsten?
- Wie lange andauernd waren die Effekte?
- Welche Aktivitäten, Settings oder Strategien waren am effektivsten?
- Waren die Ziele und Aktivitäten des Projektes auch auf andere Teilnehmer oder Settings übertragbar?
- In welchem Verhältnis stehen die Kosten des Projektes zu den Effekten?

B) Das Festlegen von Effektivitätsstandards

Am Beispiel eines Projektes mit Ziel, die Ernährungs- und Gesundheitsgewohnheiten von Kindern zu verbessern, nennt Fink (1995) folgende Möglichkeiten, Effektivität zu ermitteln.

- Die Bestätigung der Kinder bzw. der Eltern oder Lehrer, dass sich die Gewohnheiten der Kinder verändert hätten.
- Systematische Beobachtungen des Evaluators, die eine Änderung des Gesundheitsverhaltens bestätigen (z.B. Beobachten der Art und Anzahl der Snacks zwischen/ zusätzlich zu den Mahlzeiten).
- Physiologische Untersuchungen, die Aufschluss über einen (veränderten) Gesundheitszustand geben sollen.
- Unterschiede in Verhalten und Gesundheitszustand zwischen Teilnehmern am Projekt und Nicht-Teilnehmern.

C) Das Festlegen des Evaluationsdesigns und Auswahl der Teilnehmer

Bezüglich des Designs sind ebenfalls verschiedene Formen möglich: die Messung der Gruppenleistung bei relevanten Merkmalen über die Zeit oder Vergleich von zwei Gruppen zu einem oder mehreren Zeitpunkten.

Unabhängig davon stellen sich folgende Fragen:

- Wie viele Messungen sollen erfolgen?
- Wann sollen die Messungen erfolgen?
- Wie viele Institutionen/ Gruppen/ Personen sollen Gegenstand der Evaluation sein?
- Wie soll die Auswahl unter den Institutionen/ Gruppen/ Personen erfolgen?

D) Das Sammeln von Information

Dieser Punkt umfasst so unterschiedliche Aufgaben wie:

- Das Identifizieren der Projektziele.
- Das Auswählen, Adaptieren oder Kreieren von geeigneten Maßen.
- Das Ermitteln von Reliabilität und Validität für die Maßeinheiten.

Gebräuchliche Datenquellen dafür sind:

- Selbsterstellte Fragebögen
- Interviews
- Leistungstest
- Beobachtungen
- Veröffentlichte und unveröffentlichte Literatur

E) Das Analysieren der Daten

Die Datenanalyse ist von folgendem beeinflusst:

Evaluationsstandards und Charakteristik der Fragestellung (Wird nach Unterschieden oder Zusammenhängen geforscht? Stehen Kosten und Effekte im Vordergrund oder die Nutzung eines Services?)

- Das Skalenniveau der Messwerte
- Die Anzahl der Messungen
- Reliabilität und Validität der Daten

F) Das Berichten der Ergebnisse

Der Schlussbericht dient dazu, das Projekt zu charakterisieren, seine Inhalte zu erläutern und seine Effekte zu beurteilen. Im Zuge dessen soll auf Untersuchungsmethoden und den Evaluationszweck eingegangen werden, abschließend sollen Folgerungen aus den Ergebnissen diskutiert werden.

8.2 Beispiele für die Evaluation im Qualifizierungs- und Vermittlungsbereich

Im Folgenden sollen einige Evaluationsmaßnahmen im beruflichen Qualifizierungs- und Vermittlungsbereich beleuchtet werden, um Hinweise auf eine typische/ beispielhafte Vorgangsweise in diesem Bereich zu erhalten.

8.2.1 Die Evaluationsstruktur des Vermittlungsbereiches beim AMS

Im Rahmen einer OECD-Studie wurde 1988 ein vierstufiges Kategoriensystem entwickelt, um den länderspezifischen Entwicklungsstand bei der Evaluationsforschung von Arbeitsmarktprojekten darstellen zu können (Cesnik & Stromberger, 1995).

Um Kategorie 1 zuzugehören, mussten „...sämtliche oder fast alle Arbeitsmarktmaßnahmen und Programme nach dem neuesten Stand der Technik evaluiert“ werden. Kategorie 4 umfasste hingegen jene Länder, die „...keine systematischen und zusammenhängenden Evaluationen von Arbeitsmarktprojekten“ vorgenommen hatten (Cesnik & Stromberger, 1995, S.305). Österreich wurde als Land, in dem nur „sporadische Evaluationen auf unterschiedlichem technischen Niveau durchgeführt“ wurden, der dritten Kategorie zugeordnet.

Eine dieser sporadischen Evaluationen zum Vermittlungsbereich des AMS soll im Folgenden geschildert werden (Cesnik & Stromberger, 1995, S.305 f):

Bei der Evaluation des Vermittlungsbereiches ist vorweg stets die Frage problematisch, welche Vermittlungen mit Hilfe der AMS-Berater zustande gekommen sind und welche nicht. So findet ein Teil der arbeitslos Gemeldeten zum Beispiel ausschließlich über Selbstbedienungseinrichtungen oder Eigeninitiative zu einem neuen Job. Es kann also nicht jeder Arbeitslose, der aus der Arbeitslosenstatistik verschwindet, automatisch den Bemühungen der AMS-Berater zugeschrieben werden.

Ähnliches gilt für die Betriebe: Auch diese wissen oft nicht, über welche Kanäle eine neue Arbeitskraft zu ihnen gefunden hat.

Cesnik und Stromberger weisen darauf hin, dass diese evaluatorisch bedeutsamste Frage am besten durch eine einfache Feedback-Verpflichtung erfolgreicher vermittelteter Klienten zu klären wäre. Beim AMS wird das allerdings anders gehandhabt, nämlich über stichprobenartige Kunden-Befragungen.

Im Folgenden also eine Schilderung der Vorgangsweise des AMS- konkret der Kärntner Landesgeschäftsstelle des AMS (Cesnik & Stromberger, 1995, S.307 f) :

In den erwähnten Kunden-Befragungen des AMS werden die sogenannten *Einschaltgrade* und *Ausschöpfungsgrade* jeweils für die Arbeitssuchenden und die offenen Stellen erhoben. Zudem wird der *Marktanteil* des AMS bestimmt.

Der *Marktanteil* entspricht dem Anteil der AMS-Vermittlungen bezogen auf alle erfolgten Neubesetzungen am Arbeitsmarkt.

Die *Einschaltgrade* geben an, in welchem Maß Arbeitgeber und- nehmer das AMS in ihren Suchprozess miteinbeziehen.

Die *Ausschöpfungsgrade* messen, wieviele der beim AMS gemeldeten Stellen bzw. Arbeitsuchenden vom AMS vermittelt werden konnten. Mithilfe dieses Erhebungsschemas werden in Kärnten seit 1990 jährlich rund 3.500 Betriebe und Arbeitnehmer von der zuständigen Landesgeschäftsstelle des AMS befragt. Es folgen die Untersuchungsergebnisse für die Jahre 1992-1994:

A) Der Marktanteil des AMS (1992-1994)

Beim Marktanteil des AMS zeigte sich kein Trend in eine bestimmte Richtung- er stieg von 14,5% (1992) auf 18,5% (1993), um dann auf 16,9% (1994) zu fallen. Aus früheren Untersuchungen in einzelnen Bundesländern weiß man, dass die Zahlen nahe am längerfristigen und überregionalen Durchschnitt von 15-17% liegen. Es bleibt also dabei, dass ungefähr jede sechste bis siebente offene Stelle durch das AMS besetzt wird. Aus methodischer Sicht ist laut Cesnik und Stromberger (1995) aber bedenklich, dass die Angaben von Arbeitnehmern und -gebern um bis zu fünf Prozent divergierten. Wenn ein Arbeitnehmer sich also als vom „AMS vermittelt“ ansah, musste das nicht bedeuten, dass der Betrieb die offene Stelle als „über das AMS besetzt“ wahrnahm (und vice versa).

B) Der Einschaltgrad-Arbeitgeber

Der Einschaltgrad der Arbeitgeber - also der Anteil, der beim AMS als offen gemeldeten Stellen bezogen auf alle offenen Stellen - sank kontinuierlich von 50% (1992) über 45% (1993) auf letztlich nur 41% (1994). Laut Cesnik und Stromberger (1995) deckt sich das mit der allgemeinen Wahrnehmung, dass die Unternehmen zunehmend weniger Vertrauen in die Vermittlungsfähigkeiten des AMS haben.

C) Der Ausschöpfungsgrad-Arbeitgeber

Da sich der Einschaltgrad für den erhobenen Zeitraum im Sinken befand, der Marktanteil des AMS jedoch nicht, ergibt sich als Konsequenz, dass der Ausschöpfungsgrad, also der Anteil der vom AMS besetzten Jobs - gemessen an allen dem AMS gemeldeten Jobs - gestiegen sein musste. Tatsächlich wurden 1992 nur 25% der gemeldeten Jobs vergeben, danach erfolgte aber ein Anstieg auf 37,5% (1993) und schließlich 42,8% (1994).

D) Der Einschaltgrad-Arbeitsuchende

Anhand dieser Maßzahl soll festgestellt werden, wieviel Prozent der Jobsuchenden über das AMS suchen. Da die Anzahl der Jobsuchenden abseits der ohnehin gemeldeten Arbeitslosen schwer evaluierbar ist, werden die Neuanmeldungen bei der Sozialversicherung als objektive Maßzahl genutzt (allerdings bereinigte Daten, da in 45% der Fälle eine Neuanmeldung beim selben Arbeitgeber erfolgt). Ein bereits erfolgter Berufswechsel wird somit als Beleg dafür verwendet, dass jemand sich beruflich verändern wollte. Klar ist aber auch, dass jene, die neben ihrem Job erfolglos gesucht haben, nicht aufscheinen. Der Einschaltgrad der Arbeitsuchenden stieg von 33% (1992) auf 36,5% (1993). Im Jahr 1994 waren es 35,8%.

E) Der Ausschöpfungsgrad-Arbeitsuchende

Diese Zahl gibt an, welchen Prozentsatz seiner eigenen Klientel das AMS innerhalb eines Jahres vermitteln konnte. Nach 45% erfolgreich Vermittelten (1992) stieg der Prozentsatz auf 50,3% (1993). Mit nur 40,3% (1994) erfolgte daraufhin aber ein starker Abfall.

Zusammenfassend gesehen wird aus den aufgeführten Zahlen deutlich, dass es zumindest mehrerer Maßzahlen bedarf, um komplexere Sachverhalte adäquat zu erfassen. Geht man von einzelnen Zahlen aus, lassen sich gleichermaßen große Erfolge, wie große Misserfolge der AMS-Vermittlungsarbeit feststellen.

8.2.2 Die Evaluation von Trainingsmaßnahmen des AMS

In einer Studie der L & R Sozialforschung (2004) für das AMS Österreich wurden im Jahre 1999 insgesamt 2.946 Förderfälle untersucht. Diese förderbedürftigen Personen waren zwei Jahre zuvor jeweils einer der folgenden Fördermaßnahmen zugeteilt worden (in Klammer der prozentuale Anteil an der Gesamtheit der Geförderten):

- Arbeitstraining (52%)
- Arbeitserprobung (38%)
- Jungakademikertraining (8%)
- Absolvententraining (2,8%)

Das *Arbeitstraining* richtet sich an schwer vermittelbare Personen. Im Vordergrund der Förderung standen Anleitung und Fortbildung, oftmals muss aber an grundlegenden Arbeitshaltungen angesetzt werden.

Bei der *Arbeitserprobung* sollten sich potenziell arbeitsfähige Personen im realen Arbeitsumfeld bewähren. Im Vordergrund stand dabei die Chance auf eine Weiterbeschäftigung durch den Arbeitgeber.

Das *Jungakademikertraining* war als Einstiegshilfe für jene Studienabgänger gedacht, die aufgrund ihrer Fachrichtung nur schwer vermittelbar sind. Ihnen sollte berufliche Praxis in Hinblick auf neue Beschäftigungsfelder vermittelt werden.

Beim *Absolvententraining* handelte es sich wie beim Jungakademikertraining um eine Maßnahme, die Praxisvermittlung fördern und den Berufseinstieg erleichtern sollte. Einziger Unterschied: das Absolvententraining richtete sich an Maturanten.

Die Evaluation der Trainingsmaßnahmen erfolgte unter acht Gesichtspunkten:

In Augenschein genommen wurden Förderdauer, Arbeitsplatzcharakteristika, Personencharakteristika, Förderkarrieren, die Maßnahmenbewertung durch die Geförderten selbst, mittel- und längerfristige Beschäftigungseffekte, Integrationseffekte sowie die Trainingsmaßnahmen selbst (im Vergleich mit anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen).

A) Die Förderdauer

Bei den befragten Personen wies das Arbeitstraining mit 154 Tagen die längste Förderdauer auf. Es folgten das Jungakademikertraining (105 Tage) und knapp dahinter die Arbeitserprobung und das Absolvententraining (ca. 90 Tage).

In 87% aller Fälle betrug der Förderzeitraum nicht länger als sechs Monate.

B) Die Arbeitsplatzcharakteristika

Es wurden sowohl Normalarbeitsplätze als auch sogenannte „Transitarbeitsplätze“ (von Beginn an befristeter Arbeitsplatz) gefördert. Nur das Akademikertraining war alleine auf Normalarbeitsplätze ausgerichtet, die dortige Transitarbeitsquote lag also bei null Prozent.

Arbeitserprobung und Absolvententraining wiesen Transitarbeitsquoten zwischen 18% und 19% auf, beim Arbeitstraining war dieser Wert mit 38% am höchsten.

Transitarbeitsplätze waren - vermutlich bedingt durch professionellere Träger - deutlich besser strukturiert. Indiz für diese Strukturierung waren stets die Existenz eines Trainingsplanes und die Gliederung in verschiedene Arbeitsabschnitte.

Die Tätigkeitsfelder variierten stark: Beim Arbeitstraining verrichteten mehr als ein Drittel der Teilnehmer unqualifizierte manuelle Hilfstätigkeiten, der Rest entfiel auf ungefähr zu gleichen Teilen auf die Bereiche Büro, Verwaltung und Verkauf. Weniger als 7% der so Geförderten fanden im Pflegesektor Anstellung.

Bei der Arbeitserprobung war die Verteilung sehr ähnlich, lediglich der Pflegesektor war fast überhaupt nicht vertreten.

Die Teilnehmer am Jungakademikertraining besetzten natürlich andere Arbeitsfelder, nämlich vorwiegend die Organisation, Administration und Koordination von Tätigkeiten. All das erfolgte im Rahmen von tierärztlichen Tätigkeiten, psychologisch-medizinischen Praktika oder wissenschaftlichen Arbeiten.

Beim Absolvententraining arbeitete die Mehrzahl der Teilnehmer im Verwaltungssektor. Der Rest verteilte sich gleichmäßig auf manuelle Hilfstätigkeiten, Planung und Konstruktion sowie auf den organisatorischen und pädagogischen Bereich.

C) Personencharakteristika

Beim Akademiker- wie beim Absolvententraining waren Männer bei einem Anteil zwischen 32% und 33% deutlich in der Minderheit. Bei den Maßnahmen Arbeitstraining und Arbeitserprobung lag der Männeranteil bei 51%.

Auch altersmäßig gab es Unterschiede zwischen den Fördermaßnahmen: fast alle Teilnehmer des Absolvententrainings (weit über 90%) waren jünger als 24 Jahre.

Beim Jungakademikertraining gilt dasselbe für die Altersstufe von 25 bis 34 Jahren.

Aber auch die restlichen Geförderten waren eher jung: nur jeder dritte Teilnehmer des Arbeitstrainings - und jeder vierte bei der Arbeitserprobung - war älter als 34 Jahre.

Weitere Personencharakteristika betreffen Behinderungen: Bei zwei der Maßnahmen,

nämlich bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung, ging es auch darum, Personen mit körperlichen und geistigen Behinderungen zu integrieren. Beim Arbeitstraining waren 23% der Teilnehmer körperlich und 3% der Teilnehmer geistig behindert. Die Arbeitserprobung richtete sich zu 20% an körperlich Behinderte und zu 7% auch an geistig Behinderte.

D) Förderkarrieren

Unabhängig von der Art der Förderung war die Zahl der Abbrecher gering und lag in einer Bandbreite zwischen 13% (Jungakademikertraining) und 23% (Absolvententraining). Ebenfalls gruppenübergreifend erfolgte der Abbruch mehrheitlich auf Wunsch der geförderten Person. In rund der Hälfte aller Fälle war der Abbruchsgrund sogar äußerst positiver Natur, weil der Wechsel in ein anderes Dienstverhältnis erfolgte. Relativ positiv gestaltete sich auch die Weiterbeschäftigung der Förderpersonen nach Ende der Maßnahmen: Für jeweils 44% bis 45% der in Arbeitserprobung, Arbeitstraining und Absolvententraining (auf einem Normalarbeitsplatz) Geförderten wurde die Förderstelle zum Dauerarbeitsplatz. Beim Akademikertraining lag der Anteil der Weiterbeschäftigten mit 57% sogar noch höher. In fast allen untersuchten Fällen erfolgte die Übernahme in jenen Arbeitsbereich, der auch Gegenstand der Trainingsmaßnahme war.

E) Maßnahmenbewertung durch die Geförderten

Der Arbeitsumfang orientierte sich den Teilnehmern aller vier Maßnahmen zufolge an der Normalarbeitszeit. Die Zufriedenheit mit dem zeitlichen Umfang des Trainings lag bei ca. 80%. Bezüglich des Arbeitsklimas variierten die Zufriedenheitswerte zwischen 71% und 82%.

Die Wissensvermittlung innerhalb der Trainingsmaßnahmen war weitgehend praktischer Natur. Je nach Maßnahme gaben zwischen 61% und 100% der Teilnehmer an, dass keine Unterrichtsmaterialien zum Einsatz gekommen waren.

Das Verhältnis von theoretischer Wissensvermittlung und praktischer Arbeit wurde vom Großteil der Befragten als zufriedenstellend erachtet, lediglich bei 11% bis 20% der Befragten lag der Verdacht nahe, dass es dem Arbeitgeber nicht um Lernfortschritte ging, sondern lediglich darum, eine geförderte (und somit billige) Arbeitskraft zu erhalten.

Was den Bedarf an flankierenden Maßnahmen angeht, so gaben - abgesehen vom Jungakademikertraining, wo das kaum der Fall war - zwischen 8% und 17% der Befragten an, dass dieser nicht gedeckt wurde. Bei den erwünschten Angeboten handelte es sich um finanzielle Hilfe/ Beratung, psychologische Unterstützung und um Kinderbetreuungsangebote.

Bei der abschließenden Frage, ob sich das Trainingsprogramm gelohnt habe, waren die Wertungen mehrheitlich positiv. Die Teilnehmer am Jungakademikertraining bejahten die Frage zu 82%, gefolgt von den Teilnehmern am Arbeitstraining (78%), jenen am Absolvententraining (76%) und jenen an der Arbeitserprobung (73%).

F) Mittel- und längerfristige Beschäftigungseffekte

Um die mittel- und längerfristigen Beschäftigungseffekte messen zu können, entschied man sich, als Maßzahl die durchschnittliche Beschäftigungsdauer (Tage mit Anstellung im Jahr danach) zu verwenden. Die so ermittelte Zahl sollte mit der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer vor der Maßnahme verglichen werden.

In der Nachuntersuchung wurde folgendes eruiert:

- Die Teilnehmer am Absolvententraining waren im Jahr nach der Trainingsmaßnahme durchschnittlich 251 Tage beschäftigt. Bezogen auf das Beschäftigungsausmaß vor der Trainingsmaßnahme bedeutete das einen Zuwachs von 57 %.
- Durch das Jungakademikertraining konnte die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der vormaligen Teilnehmer auf 233 Tage erhöht werden, was einem Zuwachs von 42 % entspricht. Die statistischen Unterschiede in der Beschäftigungswirkung zwischen Absolvententraining und Jungakademikertraining waren damit nur gering und lagen unterhalb des Signifikanzniveaus. Laut Meinung der Studienautoren ist dies auf die ähnliche Ausrichtung beider Maßnahmen zurückzuführen.
- Ebenfalls sehr ähnlich waren die Effekte bei den Teilnehmern von Arbeitstraining und Arbeitserprobung. Für das Arbeitstraining wurden durchschnittlich 160 Beschäftigungstage gemessen, bei der Arbeitserprobung waren es 199. Der Beschäftigungszuwachs war aber mit 26 % (Arbeitstraining) bzw. 27 % (Arbeitserprobung) in beiden Fällen vergleichsweise gering. Die Studienautoren

begründeten das schlechtere Abschneiden gegenüber dem Absolventen- und Akademikertraining damit, dass die Vermittlungshemmnisse bei den Teilnehmern von Arbeitstraining und Arbeitserprobung weitaus höher sind.

Im zweiten Jahr nach Beendigung der Maßnahme wurde die durchschnittliche Beschäftigungsdauer erneut erhoben. Der Trend zu mehr Beschäftigung hielt dabei bei allen Maßnahmen weiter an. Die Beschäftigungsdauer der „Jungakademiker“ stieg um weitere 13%, die der Teilnehmer des Absolvententrainings um 11%.

Erneut schwächer - aber immer noch vorhanden - war der Zuwachs bei Arbeitstraining (+7%) und Arbeitserprobung (+4%).

Hinsichtlich Geschlecht und Alter zeigten sich zwei Jahren nach Beendigung der Maßnahmen keine Unterschiede in der Wirksamkeit. Statistisch signifikant war erwartungsgemäß nur der Faktor „Schulbildung“: besser gebildete Teilnehmer konnten einen überdurchschnittlich starken Beschäftigungszuwachs verzeichnen.

G) Integrationseffekte

Zusätzlich zur durchschnittlichen Beschäftigungsdauer wurden die sogenannten „Out of Labour-Force“-Zeiten, „OLF“-Zeiten, erhoben. Sie sollten als Maß für die berufliche Integration dienen.

Die OLF-Zeiten setzen sich aus jenen Zeitanteilen zusammen, in denen weder Beschäftigung noch Arbeitslosigkeit registriert wurde, und auch keine Karenz oder Teilnahme an Fördermaßnahmen aktenkundig war. Die stärkste Reduktion dieser OLF-Zeiten zeigte sich ein Jahr nach Maßnahmenende beim Absolvententraining mit einem Rückgang von 45%, gefolgt vom Jungakademikertraining mit einem minus von 35%. Diese positiven Effekte schrieben die Studienautoren aber erneut mehrheitlich der Ausbildung vor Beginn der Maßnahme zu, schließlich waren die Auswirkungen bei Arbeitstraining und Arbeitserprobung mit minus 5%, respektive minus 8% deutlich schwächer. Dennoch fiel der Effekt auch bei diesen beiden Maßnahmen statistisch signifikant aus.

H) Der Vergleich von Trainingsmaßnahmen mit anderen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

• Der Vergleich mit Qualifizierungsmaßnahmen

Die Studienautoren befragten die involvierten Arbeitgeber bzgl. der größten Unterschiede der evaluierten Maßnahmen zu anderen Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen. Den wesentlichsten Unterschied/ Vorteil machten die Befragten dabei im starken Praxisbezug aus. Unabhängig davon war für die Studienautoren aus arbeitsmarktpolitischer Sicht der Umstand relevant, dass die Arbeitsanforderungen bei späterer Beschäftigungsübernahme in der Regel gleich blieben. Daher konnte von Beginn an auf eine Integration in den künftigen Arbeitsprozess hingearbeitet werden. Weiters positiv bewertet wurde die in vielen Fällen enge Zusammenarbeit zwischen Geförderten und Arbeitgebern, die ein besseres Kennenlernen im Vergleich zu anderen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichte.

• Der Vergleich mit Eingliederungsbeihilfen

Einer der wesentlichsten Vorteile im Vergleich zu finanziellen Unterstützungen war nach Meinung der Dienstgeber der geringere Verwaltungsaufwand. Aus Sicht der Geförderten positiv war, dass der Aspekt der Aus- und Weiterbildung bei den evaluierten Maßnahmen stärker zum Tragen kam, als bei rein finanziellen Fördermaßnahmen.

8.2.3 Die Evaluation der österreichischen Berufsinfozentren durch Nowak (1995)

Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beauftragt, führte Günter Nowak vom Herbst 1993 bis zum Sommer 1995 eine Evaluation der österreichischen Berufsinformationszentren durch. Den Kernpunkt der Untersuchung bildeten eine Befragung von Kunden und Mitarbeitern der Berufsinformationszentren (1993) sowie eine Wiederholungsbefragung zwei Jahre später.

Die Befragung von Kunden und Mitarbeitern beinhaltete (Nowak, 1995, S.321):

- Schriftliche, standardisierte Befragung von KundInnen der Berufsinformationszentren (n = 1.916);
- Schriftliche, standardisierte Befragung des begleitenden Lehrpersonals (n = 94);
- Schriftliche, standardisierte Befragung von MitarbeiterInnen der österreichischen Berufsinformationszentren sowie sonstiger mit BIZ-Agenden befasster AMS-MitarbeiterInnen (n = 89);
- Wiederholungsbefragung der BIZ-KundInnen – schriftliche standardisierte Befragung etwa ein Jahr nach BIZ-Besuch (n = 230, gewichtet).
-

Nowaks Ziel (Nowak, 1995, S.321) war es,

(...) über Fragen der Publikumsakzeptanz hinaus, z.B. auch die Bedeutung organisatorischer Gegebenheiten für die Funktionalität der Institution zu beleuchten. Versucht wurde darüber hinaus eine Positionszuweisung der Leistungen und Angebote der Berufsinformationszentren innerhalb des Gesamtkomplexes der Berufswahl (...) vorzunehmen, sowie Möglichkeiten und Grenzen dieser spezifischen Informationsform zu beschreiben.

Die Ergebnisse der Kundenbefragung und der Wiederholungsbefragung werden im Folgenden genauer besprochen.

A) Die Motive für den BIZ-Besuch

Jeweils rund 40% der 1.916 befragten BesucherInnen gaben an, das Berufsinformationszentrum aus Interesse an Ausbildungswegen besucht zu haben, und/oder (Mehrfachnennungen waren möglich) um zu erfahren, welcher Beruf für sie geeignet wäre. Die Möglichkeit einen Test zu machen bzw. schriftliche Unterlagen zu erhalten, war sogar für rund 60% der Befragten wichtig.

Die männlichen Besucher interessierten sich vorwiegend für konkrete Bildungsmöglichkeiten, während die weiblichen Besucher eher grundsätzliche Informationen suchten. Umgekehrt gaben aber auch mehr Männer als Frauen an, sich nur „umgeschaut“ zu haben.

Bezüglich des Informationsverhaltens der Besucher gibt Nowak folgende Zahlen an:

- Drei Viertel der Befragten gaben an, sich über schriftliche Materialien informiert zu haben.
- Zwei Drittel nutzten die Videoangebote.
- Knapp 50% machten einen Computertest.
- 30% der Klienten ließen sich beraten.

Mehr als ein Viertel gab allerdings auch an, dass sie eine intensivere Beratung benötigt hätten.

Beinahe 20% verspürten Unsicherheit angesichts der Menge von Informationen und Möglichkeiten.

Die zuvor erwähnten unterschiedlichen Motive von Männern und Frauen fanden auch im konkreten Informationsverhalten ihren Niederschlag. Die weiblichen Kunden machten von den verschiedenen Informationsmöglichkeiten generell in größerem Umfang gebrauch, das Interesse der männlichen Besucher war mehrheitlich auf wenige Berufe und Ausbildungen beschränkt.

B) Die Zufriedenheit mit dem BIZ

Die Zufriedenheit wurde anhand der Befragung von 1.916 Besuchern ermittelt. Anhand einer dreistufigen Skala („trifft zu“, „teils-teils“, „trifft nicht zu“) sollten 18 Statements die Zufriedenheit mit dem Informationsangebot und den Mitarbeitern des BIZ erfassen. Zudem sollten u.a. der „Gesamteindruck“ und die „Erreichbarkeit“ bewertet werden. Von den vorgegeben Sätzen waren zwölf positiv gepolt und acht negativ. Die vorgegebenen Sätze lauteten:

- „Meine Erwartungen sind vollständig erfüllt worden“
- „Ich habe im BIZ genau die Informationen erhalten, die ich gesucht habe“
- „Meine Erwartungen sind überhaupt nicht erfüllt worden“
- „Der BIZ-Besuch hat sich eigentlich nicht gelohnt“

- „Nach dem BIZ-Besuch weiß ich erst recht nicht, was ich machen soll“
- „Ich hätte gerne eine persönlichere Beratung bekommen“
- „Ich weiß jetzt, wie und wo ich mich weiter informieren kann“
- „Ich hätte gerne konkretere Informationen bekommen“
- „Ich weiß jetzt genau, was ich machen werde“
- „Ich hätte schon viel früher kommen sollen“
- „Den Weg hätte ich mir sparen können“
- „Das Berufsinformationszentrum ist sehr gut mit Unterlagen ausgestattet“
- „Das Berufsinformationszentrum macht auf mich einen freundlichen Eindruck“
- „Das Berufsinformationszentrum macht auf mich einen modernen Eindruck“
- „Die Mitarbeiter am BIZ kennen sich gut aus“
- „Die Mitarbeiter sind freundlich“
- „Das Berufsinformationszentrum ist für mich leicht erreichbar“
- „Das BIZ wirkt auf mich genauso wie irgendein Amt“

Diese Fragen sollten in Summe eine globale Zufriedenheitsdimension bilden.

Bei der Auswertung mit multivariaten Verfahren zeigte sich, dass Faktoren Geschlecht, Bildungsstand nur schwachen Einfluss auf die Bewertung des BIZ hatten. Signifikant war jedoch der Einfluss des Alters: mit dem Alter stieg die Unzufriedenheit. Grund dafür war laut Nowak, dass ältere Personen weniger oft nach breitgefächertem Ausbildungs- und Berufswissen suchten, sondern in der Mehrheit spezifische Informationen wünschten. Während das Geschlecht der Besucher in Summe nicht bewertungsrelevant war, waren bei den dezitiert unzufriedenen Klienten (insgesamt 10,5% stimmten zu bei: „Meine Erwartungen sind überhaupt nicht erfüllt worden“) überproportional viele Männer vertreten. Immerhin stellte aber nur ein kleiner Teil dieser Unzufriedenen die Informationskompetenz des BIZ in Frage.

C) Die Ergebnisse der Nachuntersuchung

Für die Nachuntersuchung wurden insgesamt 230 repräsentative Personen aus mehr als 900 Besuchern, die ihre Adresse hinterlassen hatten, ausgewählt.

Wie übrigens auch bei der Erstbefragung handelte es sich vorwiegend um ehemalige Schüler (damals noch Schüler im letzten Schuljahr). Die Befragung erfolgte schriftlich ein Jahr nach dem BIZ-Besuch.

Auf eine neuerliche Vorgabe des ursprünglichen Fragebogens zur Zufriedenheit mit dem BIZ wurde verzichtet, stattdessen wurde relativ allgemein gefragt, welche Konsequenzen/Erinnerungen mit dem BIZ-Besuch verbunden waren.

Fast 80% der Besucher gaben an, dass ihnen erst durch den BIZ-Besuch die „Vielfalt der Möglichkeiten“ bewusst geworden war.

Ebenfalls rund 80% hatten das BIZ in guter Erinnerung.

Mehr als 70% erklärten, dass sich auch nachträglich ihre Erwartungen an das BIZ vollständig erfüllt hatten.

Annähernd 30% der Befragten gaben an, dass sie sich nach dem BIZ-Besuch erstmalig für Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten zu interessieren begonnen hatten.

Rund 20% erklärten, dass sie sich ohne BIZ-Besuch beruflich wahrscheinlich anders entschieden hätten. Mehr als ein Viertel meinten, dass sie eine intensivere Beratung benötigt gehabt hätten. Ein Drittel der Befragten gab an, das BIZ seit der Erstbefragung noch mal besucht zu haben. Beinahe zwei Drittel hatten zwischenzeitlich auch Freunden und Bekannten zu einem Besuch geraten.

D) Das Berufsinformationszentrum im Vergleich

Ebenfalls im Rahmen der Nachuntersuchung wurde folgende Frage gestellt (Nowak, 1995, S.328): „Welche der folgenden Informationsmedien hast Du irgendwann benützt und wie nützlich waren diese für Deine Berufswahl oder Ausbildungsentscheidung.“ Die Befragten mussten zusätzlich angeben, ob sie den Nutzen als hoch, neutral, oder gering einschätzten.

Die folgende Tabelle gibt die prozentuellen Zustimmungsggrade der 230 Teilnehmer der Nachbefragung an:

Tabelle 3: Genutzte Informationsquellen der BIZ-Besucher bei der Berufsentscheidung und deren Bewertung

Informationsmöglichkeit	Habe ich benützt	Nutzen hoch	Nutzen neutral	Nutzen gering
BIZ	100,0%	68,1%	23,3%	8,5%
Berufsberatung am Arbeitsamt	28,7%	73,6%	12,2%	14,2%
Gespräche mit Lehrern	74,3%	56,7%	25,8%	17,5%
Berufskundeunterricht	55,8%	56,0%	23,1%	20,9%
Gespräche mit Eltern	93,1%	70,5%	20,1%	9,4%
Gespräche mit Freunden	86,9%	69,7%	22,2%	8,1%
Gespräche mit Berufstätigen und Schülern	73,5%	77,5%	15,8%	6,8%
Schul- und Betriebsbesuche	74,7%	73,3%	14,9%	11,8%
Hefte, Broschüren	86,5%	64,3%	22,8%	12,8%
Filme, Videos	65,6%	64,5%	22,6%	12,9%
Zeitungen, Zeitschriften	66,9%	46,7%	33,4%	19,9%
Informationsmesse	53,8%	72,4%	15,6%	12,0%

Auffällig an den erhobenen Bewertungen ist, dass das BIZ bei zwölf Alternativen bezogen auf den hohen Nutzen nur an siebenter Stelle rangierte. Und das, obwohl das Antwortverhalten vermutlich durch soziale Erwünschtheit beeinflusst war. Positiv ist hingegen die sehr kleine Zahl jener, die den persönlichen Nutzen als gering einschätzten.

Im Vergleich mit anderen institutionellen Angeboten fällt auf, dass die Werte für das AMS zwar etwas besser ausfielen, dass dort aber auch mehr Unzufriedene generiert wurden.

Informationsmessen und Berufskundeunterricht schnitten immerhin merklich schlechter ab als das BIZ, sowohl was die Bewertung im Positiven, als auch im Negativen anbelangt.

Ganz losgelöst von der Bewertung des BIZ ist an der Stichprobe der starke Einfluss von Eltern und Peer-groups ersichtlich, der zudem noch sehr positiv wahrgenommen wird.

8.2.4 Die Erstevaluation des Berufsorientierungs- Projektes Bobi-Bent

Das Projekt, dessen Zweit-Evaluation Untersuchungsgegenstand ist, hatte den Namen BoBi-Bent- was für **B**erufs**o**rientierung, **B**erufsb**i**nformation und **B**erufsb**e**ntscheidung steht.

Es wurde von 1995 bis 1996 an dritten und vierten Klassen von vier burgenländischen Hauptschulen durchgeführt und dabei vom Arbeitsmarktservice und der EU finanziert. Deklariertes Ziel war es, Jugendlichen, die kurz vor Beendigung der Pflichtschule standen, den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern sowie die Berufswahl zu fördern (Heincz, 1998, S. 8). Insgesamt nahmen 197 Jugendliche teil. Es folgt nun eine Beschreibung der Projektziele, der Teilnehmer sowie der organisatorischen Rahmenbedingungen.

A) Die Projektziele

Allgemeines Ziel war es, den Jugendlichen Hilfe bei der Berufsentscheidung zu geben und ihr Selbsthilfepotenzial zu steigern. Spezifische Ziele waren (Heincz, 1998, S. 11):

- dass sich die Jugendlichen mit ihren Fähigkeiten, Interessen und Zielen auseinandersetzen
- dass sie lernen, eigenständig Informationen über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten einzuholen
- dass sie ihre Fähigkeiten mit am Arbeitsmarkt realisierbaren Berufswünschen verknüpfen
- dass die Jugendlichen Unterstützung bei der Berufsentscheidung erfahren
- dass es zu einer Steigerung des Selbsthilfepotenzials der Jugendlichen kommt
- dass Kommunikations- und Kritikfähigkeit, Flexibilität u.ä. gefördert werden

Mittelfristiges Ziel war es, die Abbruchrate bei Lehr- bzw. Schulausbildungen zu verringern.

B) Die Leitung des Projektes

Das Projekt wurde hauptverantwortlich von zwei Berufsorientierungspädagoginnen durchgeführt. Zusätzlich wurden von den Schulen insgesamt zehn BegleitlehrerInnen ausgewählt, welche die teilnehmenden Schüler mitbetreuten.

Bei den BegleitlehrerInnen handelte es sich Heincz (1998, S. 12) zufolge um:

JunglehrerInnen, die über geringe Praxis im Schuldienst verfügten, zum Teil jedoch hoch motiviert und offen für die Thematik waren

LehrerInnen, die als BildungsberaterInnen bereits auf Erfahrungen zum Thema „Berufswahl bei SchülerInnen“ zurückgreifen konnten, jedoch mit sehr unterschiedlichem Interesse für BoBiBent und

LehrerInnen ohne einschlägige Erfahrungen mit ebenfalls unterschiedlicher Motivation

C) Die Stichprobe

Die Berufsorientierungsmaßnahme fand an den dritten und vierten Klassen von vier südburgenländischen Hauptschulen statt.

Im Folgenden ersichtlich sind in tabellarischer Form (Heincz, 1998, S.9):

Die miteinbezogenen vier Schulen und die beteiligten Schulstufen

Das Verhältnis von Teilnehmern zu Nicht-Teilnehmern

Die Teilnehmer nach Schulort und Schulstufe

Die Geschlechterverteilung unter den Teilnehmern

Die Geschlechterverteilung unter den Nicht-Teilnehmern

Tabelle 4: Am Projekt BoBiBent beteiligte Schulen bzw. Schulstufen

Schulen	Schulstufen
Stegersbach	3. Klasse
St. Michael	3. und 4. Klasse
Eberau	3. und 4. Klasse
Güssing	4. Klasse

Wie zu sehen, waren nur an zwei Hauptschulen die Schüler von dritten und vierten Klassen involviert. Die Gründe dafür werden später erläutert.

Tabelle 5: Teilnehmerzahl- und anteil an der Gesamtheit der Schulstufen

Teilnehmer in dritten Hauptschulklassen	Teilnehmer in vierten Hauptschulklassen
99 von 158 (62,7%)	98 von 216 (45,3%)

Am Projekt teilgenommen haben jeweils rund die Hälfte der Dritt- und Viertklässler der vier Hauptschulen.

Tabelle 6: Teilnehmerzahl gegliedert nach Schulorten und Schulstufen

Schule	Teilnehmerzahl in den 3. Klassen	Teilnehmerzahl in den 4. Klassen
Eberau	21 (21,2%)	18 (18,4%)
Güssing	-	65 (66,3%)
St. Michael	20 (20,2%)	15 (15,3%)
Stegersbach	58 (58,6%)	-
Gesamt	99 (100%)	98 (100%)

Wie man sieht, kamen aus manchen Schulen/ Schulstufen (Stegersbach 3. Klasse/ Güssing 4. Klasse) überproportional viele Teilnehmer, aus anderen (Güssing 3. Klasse/ Stegersbach 4. Klasse) dagegen überhaupt keine.

Tabelle 7: Teilnehmer nach Schulstufe und Geschlecht

Teilnehmer	männlich	weiblich
3. Hauptschulklassen	38 (38,4%)	61 (61,6%)
4. Hauptschulklassen	37 (37,8%)	61 (62,2%)

Weibliche Schüler waren im Projekt bei beiden Schulstufen in fast identem Ausmaß häufiger vertreten.

Tabelle 8: Nicht-Teilnehmer nach Geschlecht

Nicht-Teilnehmer in den 4. Hauptschulklassen	
männlich	weiblich
79 (67%)	39 (33%)

Für die Nicht-Teilnehmer lagen nur Daten für die vierten Hauptschulklassen vor.

Die männlichen Nicht-Teilnehmer überwiegen die weiblichen bei weitem. Tabelle 7 und Tabelle 8 zeigen somit, dass der hohe Anteil der weiblichen Projekt-Teilnehmer nicht etwa dadurch bedingt war, dass überzufällig viele Mädchen die betroffenen Schulen besuchten.

D) Die Auswahl der Projekt-Teilnehmer

Die Projekt-Teilnahme erfolgte über die Schulen und war als freiwillig geplant (Heincz, 1998, S. 8).

Dennoch gab es Einschränkungen seitens der Projektorganisatoren und Schulleitungen: Aufgrund der vorgesehenen Projektgröße von maximal 200 Teilnehmern, mussten manche der Teilnahmewilligen abgewiesen werden.

Die Vorselektion der Teilnehmer vollzog sich dabei seitens der Schulen unterschiedlich (Heincz, 1998, S. 10):

In Güssing und Stegersbach verfuhr man nach der Devise „alle oder keiner“. Der Projekt-Teilnahme in diesen Schulen wurde nur dann zugestimmt, wenn alle am Projekt interessierten Schüler eines Jahrganges untergebracht werden konnten. Dort, wo die Anmeldungen die freien Plätze also übertrafen, sollte kein Schüler dieser Schulstufe teilnehmen. So konnten alle Interessierten der vierten Klassen in Güssing sowie der dritten Klassen in Stegersbach teilnehmen, für die jeweils anderen Klassen dieser Schulen entfiel die Teilnahme aber aus diesem Grund.

In Eberau gab es in der dritten und vierten Klasse jeweils drei bis vier Anmeldungen mehr, als Plätze vorhanden waren. Die SchülerInnen mit klarem Berufswunsch meldeten sich daher wieder ab.

In St. Michael nahm die Anzahl der Teilnahmewilligen in Relation zu den freien Plätzen so stark überhand (ca. 60 Anmeldungen für 35 freie Plätze), dass jene Schüler - insbesondere aus der ersten Leistungsgruppe - die klare berufliche Vorstellungen hatten, nicht teilnehmen konnten.

Über die Gründe des unterschiedlichen Interesses an den einzelnen Schulen ist nichts bekannt.

Für die Gesamtheit lässt sich jedenfalls festhalten, dass die Gruppe der Teilnehmer homogener war, als jene der Nicht-Teilnehmer.

Die 177 Nicht-Teilnehmer setzten sich hingegen aus ca. 145 Personen zusammen, die tatsächlich kein Interesse an der Teilnahme hatten, sowie aus (ca.) 32 Personen (ca. 25 aus St. Michael/ ungefähr 7 aus Eberau), die eigentlich gerne dabei gewesen wären.

Damit wären rund 18% der Nicht-Teilnehmer „fälschlicherweise“ dieser Gruppe zugeordnet.

E) Die Betreuung der Teilnehmer

Die Betreuung der Teilnehmer erfolgte in Kleingruppen (Heincz, 1998, S. 9): Die 197 teilnehmenden Schüler wurden in 10 Gruppen mit maximal 22 Teilnehmern zugeteilt.

Diese 10 Gruppen wurden von insgesamt zwei Berufsorientierungspädagoginnen - unterstützt durch je eine Lehrkraft pro Gruppe - betreut.

Konkret wurden betreut:

- Drei Gruppen mit insgesamt 58 Teilnehmern aus dritten Hauptschulklassen in Stegersbach.
- Eine Gruppe mit 21 Teilnehmern aus der dritten Hauptschulklasse in Eberau.
- Eine Gruppe mit 20 Drittklässlern aus St. Michael
- Eine Gruppe mit 15 Teilnehmern aus der dritten Hauptschulklasse in St. Michael. sowie eine Gruppe mit 18 Teilnehmern aus Eberau.
- Drei Gruppen mit insgesamt 65 Teilnehmern aus den vierten Hauptschulklassen in Güssing.

Wie man daraus ablesen kann, waren die Gruppen mit 15 bis 20 Teilnehmern von ähnlicher - und vor allem überschaubarer - Größe.

F) Zeitlicher Rahmen und Projekthalte

Das Projekt erstreckte sich von September 1995 bis Juni 1996 und somit über zwei Schulsemester.

Durchgeführt wurde die Berufsorientierung an schulfreien Nachmittagen, die Teilnehmer mussten also einen Teil ihrer Freizeit dafür opfern.

Festgesetzt wurde je eine zweistündige und eine vierstündige Unterrichtseinheit pro Monat: In insgesamt 32 Stunden Projektunterricht sollten so die Chancen und Risiken der Arbeitswelt reflektiert werden. Daneben erfolgten Betriebsexkursionen im Umfang von 25 Stunden (Heincz, 1998, S. 10).

Abseits der Unterrichtseinheiten waren in jeder der zehn Gruppen (insgesamt) 40 Stunden für Einzelgespräche mit Jugendlichen und deren Eltern vorgesehen.

Mit Projektbeginn wurden die Teilnehmer auch auf ihre Fähigkeiten und Interessenschwerpunkte getestet. Die Ergebnisse der Fragebögen und Tests dienten dann als Ausgangsbasis für individuelle Schwerpunktsetzungen.

G) Die Kooperation mit den Eltern

Die Eltern wurden aufgrund ihres großen Einflusses auf die Berufswahl der Jugendlichen in das Projekt miteinbezogen

Zu diesem Zweck wurden eigens Infoabende zum Projekt, Elternabende zur Berufswahl sowie gemeinsame Eltern- u. Schülerinformationsabende initiiert (Heincz, 1998, S. 12).

Darüber hinaus wurden auch die erwähnten Einzelgespräche angeboten (im Haus der Eltern/ im Beisein der Jugendlichen). Weiters wurden die Eltern bei Exkursionen miteinbezogen.

Die Einzelgespräche wurden den Projektinitiatoren zufolge von den meisten Eltern genutzt. Aufgrund des hohen Pendleranteils unter den Vätern wurde aber fast ausschließlich mit den Müttern zusammengearbeitet.

H) Erkenntnisse aus der Nachuntersuchung 1997

Im Sommer 1997, also rund ein Jahr nach Projektende, führte Susanne Heincz, eine AMS-Mitarbeiterin, im Rahmen einer Arbeit für den Universitätslehrgang „Betriebswirtschaftslehre und Kommunikation“ erstmalig eine Evaluation durch.

Zwar standen bei dieser Arbeit die wirtschaftlichen Kosten einer verfehlten Berufswahl im Vordergrund, dennoch wurden auch andere Aspekte einbezogen.

Im Folgenden werden einige Ergebnisse der Erst-Evaluation präsentiert.

o Die Rücklaufquote bei telefonischer und postalischer Erhebung

Heincz interviewte die Projekt-Teilnehmer telefonisch und sandte Fragebögen an die Nicht-Teilnehmer aus. Für die Schüler der vierten Hauptschulklassen ergibt sich folgendes Bild (Heincz, 1998, S. 20):

Tabelle 9: Rücklauf bei den Schülern der vierten Hauptschulklassen, getrennt nach Teilnahme und Befragungsart

Rücklauf		in Prozent	Art der Befragung
Teilnehmer	93 (von 98)	ca. 94%	telefonisch
Nicht-Teilnehmer	66 (von 118)	ca. 56%	postalisch

Mit 94% konnten fast alle ehemaligen Teilnehmer zu einer Mitarbeit bewogen werden. Unter den angeschriebenen Nicht-Teilnehmern sandte nur etwas mehr als die Hälfte die Fragebögen zurück.

o Die Übereinstimmung der Teilnehmer/ Nicht-Teilnehmer mit dem elterlichen Berufswunsch

Nach Projektende war feststellbar, dass die subjektive Übereinstimmung der Teilnehmer mit dem Berufswunsch der Eltern geringer ausfiel, als die der Nicht-Teilnehmer (Heincz, 1998, S. 23).

Tabelle 10: Prozentuale Übereinstimmung der Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer in den vierten Klassen mit dem elterlichen Berufswunsch

Übereinstimmung mit dem elterlichen Berufswunsch	Nicht-Teilnehmer (4. Klassen)	Teilnehmer (4. Klassen)
Ja	91,00%	81,00%
Nein	3,00%	19,00%
Keine Angabe	6,00%	-

Da die Eltern der Teilnehmer im Rahmen des Projektes „mitberaten“ wurden, wäre zu erwarten gewesen, dass es alleine dadurch zu einer Annäherung der Berufswünsche kommt (womöglich ist das auch passiert).

Dass die Übereinstimmung mit den Eltern bei den Teilnehmern geringer ausfiel, kann als ein Indiz für eine gelungene berufliche Orientierung gewertet werden, da die Jugendlichen nicht nur versuchen, die Wünsche der Eltern zu erfüllen. Relativiert wird dieser Befund allerdings durch die Ergebnisse der Unterstützung bei der Berufsentscheidung.

o Unterstützung bei der Berufsentscheidung

Gefragt wurde: „Wer/ Was hat Dich bei Deiner Berufsentscheidung ganz besonders unterstützt?“ Mehrfachantworten waren möglich.

Tabelle 11: Subjektiv wichtige Berufsentscheidungshilfen der Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer in den vierten Klassen

Besondere Unterstützung durch	Nicht-Teilnehmer (vierte Klassen)	Teilnehmer (vierte Klassen)
Eltern	55,00%	57,00%
Projekt BoBiBent	-	49,00%
Schule	32,00%	16,00%
Freunde	21,00%	23,00%
Betriebe	17,00%	9,00%
(ich) selbst	12,00%	8,00%

Nach den Eltern stellte BoBiBent die wichtigste Hilfe zur Entscheidungsfindung dar.

Freunde und Eltern waren für beide Gruppen ähnlich wichtig. Die Teilnehmer zeigten sich in ihrer Entscheidung jedoch merklich weniger beeinflusst von Schule und Betrieben.

Nur auf sich alleine gestellt die Berufswahl vorgenommen hatten unter den Teilnehmern weniger Personen.

o Wahrgenommene Probleme bei der Ausbildungs/ Arbeitsplatzsuche

Tabelle 12: Wahrgenommene Probleme bei der Ausbildungs/ Arbeitsplatzsuche bei den Teilnehmern und Nichtteilnehmern der vierten Klassen

<i>Wahrgenommene Probleme</i>	Nicht-Teilnehmer (vierte Klassen)	Teilnehmer (vierte Klassen)
Keine Probleme	48,00%	63,00%
Entfernung	18,00%	10,00%
Wenig Stellen	17,00%	12,00%
Strenge Auswahl/ viele Mitbewerber	14,00%	6,00%
Noten	6,00%	9,00%

Die Projekt-Teilnehmer gaben merklich öfter keine Probleme bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche an. Auch die Entfernung stellte für die Teilnehmer seltener ein Problem dar. Dass die Teilnehmer dazu bewegt werden konnten, keine überlaufenen Berufe zu wählen, lässt die seltenere Nennung von „wenig Stellen“ vermuten.

o Der berufliche/ schulische Status

Tabelle 13: Der berufliche/ schulische Status der Projekt-Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer zum Zeitpunkt der ersten Befragung 1997

<i>Status</i>	Nicht-Teilnehmer (4.Klassen)	davon AHS	Teilnehmer (4.Klassen)	davon AHS
Kein Lehrplatz	4,60%		5,40%	
Lehrstelle	25,70%		18,30%	
Schule	69,70%	23,00%	76,30%	9,00%

Die Zahl derer, die keinen Lehrplatz in Aussicht hatten, war in beiden Gruppen ähnlich gering. Etwas mehr Personen der Teilnehmer-Gruppe gingen noch zur Schule.

Heincz (1998, S. 27) sieht den Besuch der AHS als „Hinausschieben“ der Berufsentscheidung und somit als Mangel an Berufswahlreife. Aus diesem Grund sieht sie im Sinken dieser Quote bei den Teilnehmern einen Erfolg. Als beispielhaft sieht sie hierbei

die Teilnehmergruppe in Güssing, wo den Betreuerinnen zufolge zunächst die Mehrzahl der Teilnehmer den Wunsch nach „AHS und Studium“ äußerte. Nach dem Projekt besuchten aber nur 10% der Gruppe eine AHS (im Vergleich zu 26% bei der Nicht-Teilnehmergruppe).

o Die Zufriedenheit mit dem Schul- oder Lehrplatz

Die Bewertung der Zufriedenheit erfolgte in Form von Schulnoten. Ermittelt wurde die Zufriedenheit für den Fall, dass die damalige Tätigkeit dem Berufswunsch entsprach und für den gegenteiligen Fall.

Tabelle 14: Die Zufriedenheit mit dem Schul- oder Lehrplatz bei den Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern der vierten Klassen in Abhängigkeit von der Verwirklichung des Berufs/ Ausbildungswunsches (Schulnotenskala)

Verwirklichung des Berufs- oder Ausbildungswunsches	Zufriedenheit der Nicht-Teilnehmer (4. Klassen)		Zufriedenheit der Teilnehmer (4. Klassen)	
	Männl.	Weibl.	Männl.	Weibl.
Ja	1,37	1,59	1,5	1,53
Nein	2,5	2,25	1,5	1,75

Hieraus ist ersichtlich, dass die Zufriedenheit - erwartungsgemäß - sank, wenn Tätigkeit und Berufswunsch nicht übereinstimmten.

Heincz (1998) merkt dazu an, dass die Teilnehmer in weit geringerem Maß unzufriedener schienen, wenn es keine Übereinstimmung von Wunsch und Realität gibt, und interpretiert diese „Gelassenheit“ als einen Erfolg des Projektes.

- o Der Schwierigkeitsgrad, einen Schul/ Lehrplatz zu erlangen („Schulnoten“-Skala)

Tabelle 15: Subjektiv empfundener Schwierigkeitsgrad einen Schul/ Lehrplatz zu erhalten (Schüler vierter Klassen getrennt nach Geschlecht und Projektteilnahme)

	Durchschnittlicher Schwierigkeitsgrad	
	Nicht-Teilnehmer 4.Klassen	Teilnehmer 4.Klassen
Männlich	2,03	1,94
Weiblich	1,42	1,78
Gesamt	1,80	1,84

Für die Gesamtgruppen ist der Schwierigkeitsgrad annähernd gleich. Den Burschen fiel es etwas schwerer, einen Schul- oder Lehrplatz zu erhalten.

- o Der subjektive Projekt-Nutzen für die Berufsentscheidung

Die Frage lautete: „Wie leicht/ schwer, glaubst Du, ist Dir die Berufsentscheidung gefallen, im Vergleich zu SchülerInnen, die nicht an BoBi-Bent teilgenommen haben?“

Die Projekt-Teilnehmer meinten zu 68% „leichter“ und zu 32% „gleich“. Die Antwortmöglichkeit „schwerer“ wurde nicht genutzt.

Aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht ergab sich folgendes:

Tabelle 16: Selbst-Einschätzung der Projekt-Teilnehmer bezüglich der Schwere der Berufsentscheidung im Vergleich zu Nicht-Teilnehmern (getrennt nach Geschlecht)

Teilnehmer der 4. Hauptschulklassen		
Entscheidung	männlich	weiblich
leichter	61,80%	71,20%
gleich	38,20%	28,80%

Besonders die Teilnehmerinnen meinten also, profitiert zu haben.

o Wahrgenommene Unterstützung durch das Projekt

Zur Messung der wahrgenommenen Unterstützung durch das Projekt wurde eine vierstufige Skala vorgegeben (von 1 = sehr gut, bis 4 = gar nicht). Die Teilnehmer vergaben eine Durchschnittsnote von 1,74. Als Unterstützungsgründe wurden genannt (Mehrfachnennungen zusammengefasst):

Tabelle 17: Form der subjektiv wahrgenommenen Unterstützung durch das Projekt bei den Teilnehmern der vierten Hauptschulklassen

Unterstützungsgründe (Teilnehmer 4. Klassen)	Zustimmung in Prozent
Info	41,00%
Hilfe	17,00%
Betriebs/ Schul/ BIZ-Besuche	16,00%
Berufswunsch besprechen	12,00%
Berufswunsch abklären	6,00%
Keine Gründe	2,00%

Die Möglichkeit, überhaupt Informationen zu bekommen, wurde scheinbar gewichtiger wahrgenommen als konkrete Maßnahmen.

o Die Relevanz des Projektes für die Teilnehmer

Auf die Frage, ob das Projekt wieder angeboten werden sollte, antworteten die Teilnehmer der 4. Klassen folgendermaßen:

Tabelle 18: Meinung der Projekt-Teilnehmer zu einem künftigen Wiederangebot

Meinung zum Wiederangebot (Teilnehmer 4. Klassen)		
Ja, unbedingt	Eher ja	Eher nein/ Nein
77,00%	19,00%	3,00%

Die Mehrzahl der Teilnehmer schien das Projekt für wichtig zu halten.

Bei der Frage, ob die Teilnahme verpflichtend oder auf freiwilliger Basis erfolgen sollte, stimmten aber nur 7,5% der Teilnehmer für „verpflichtend“

o Gründe für das erneute Angebot

Tabelle 19: Genannte Gründe der Projekt-Teilnehmer für ein neuerliches Angebot des Projektes

Gründe für erneutes Angebot (Teilnehmer 4. Klassen)		
Hilfe	Info	Leichtere Berufsentscheidung
46,00%	39,00%	14,00%

Offenbar stand die „leichtere Berufsentscheidung“ für die Teilnehmer gar nicht im Vordergrund. Erneut war wohl das Gefühl wichtig, bei der Berufsentscheidung nicht alleine gelassen zu sein.

- o Positives, Negatives, Änderungsvorschläge (Bei allen drei Punkten war das Antwortformat offen.)

Positives: „An BoBiBent hat mir gefallen“

Tabelle 20: Positiv wahrgenommene Aspekte des Projektes bei den Teilnehmern der vierten Hauptschulklassen

Positives (Teilnehmer 4. Klassen)	
Betriebsbesuche u.ä.	35,00%
Info	31,00%
Trainerinnen	16,00%
Klima	15,00%
Team	14,00%
Gespräche	13,00%

Negatives: „An BoBiBent hat mir weniger gut gefallen“

Tabelle 21: Negativ wahrgenommene Aspekte des Projektes bei den Teilnehmern der vierten Hauptschulklassen

Negatives (Teilnehmer 4. Klassen)	
Nichts negatives/ keine Angabe	56,00%
Zu lange/ am Nachmittag	18,00%
Zettel/ Arbeitsblätter	3,00%

Änderungsvorschläge:

Tabelle 22: Genannte Verbesserungsvorschläge bzgl. BoBiBent

Verbesserungsvorschläge (Teilnehmer 4. Klassen)	
Keine Angabe	37,00%
Mehr Betriebsbesuche u.ä.	17,00%
Mehr Info	10,00%
Zeitplan	9,00%

Gewünscht war offenbar in erster Linie mehr Praxisbezug.

8.3 Nützliche Erkenntnisse für die Evaluation einer Berufsorientierungsmaßnahme

Da Evaluation des Projektes „BoBiBent“ erfordert zunächst eine Bestimmung der Bewertungskriterien.

Im Vordergrund steht dabei die Frage „Was acht eine geglückte berufliche Orientierung aus- und welche Konsequenzen hat sie?“

Nicht weniger wichtig ist es, relevante Einflussfaktoren für den beruflichen Orientierungsprozess zu bestimmen und im Rahmen von Befragung und Auswertung zu beachten.

9. DIE GELUNGENE BERUFSWAHL: EINLUSFFAKTOREN UND FOLGEN

9.1 Berufswahlreife

Aus theoretischer Sicht ist ein hohes Maß an Berufswahlreife eine Voraussetzung für gelungene Berufswahl. Egloff (1966) sieht in der Berufswahlreife global die Bereitschaft und Fähigkeit zu einer eigenen Berufsentscheidung zu gelangen. Seifert (1983, S.237 f) nennt verschiedene Merkmale:

- Das Vorhandensein persönlicher Aktivität
- Die Differenziertheit und Weite der beruflichen Zeitperspektive
- Die Informiertheit über die Arbeitswelt und über charakteristische Merkmale und Bedingungen der hauptsächlichlichen Berufe
- Die Realitätsorientierung in Form der Angemessenheit der beruflichen Präferenzen bezüglich der individuellen psychologischen Voraussetzungen

Mehr auf die aktive Ebene bezogen, macht sich Berufswahlreife nach Pollmann (1989, S.31) in folgenden Verhaltensweisen bemerkbar:

- In der Entwicklung eines individuellen Laufbahnplanes und intensiver Auseinandersetzung mit der Berufsfindung
- In der Art, wie an Probleme und Aufgaben bei der Berufsentscheidung herangegangen wird, nämlich zielstrebig und rational (vs. intuitiv, zufällig oder fremdbestimmt)
- In der Fähigkeit, aus einer Fülle der vorberuflichen Informationen entscheidungsspezifische Hilfen zu erkennen
- In einer befriedigenden, persönlichkeitsgemäßen und realistischen Berufswahl

Seifert (1988, S. 195) nennt weitere Verhaltensweisen, die „berufswahlreife Jugendliche“ auszeichnen:

- Sie treffen ihre Entscheidungen mehr durch endogene Faktoren und weniger durch Faktoren, die aus dem Einfluss von Dritten oder durch die situativen und infrastrukturellen Gegebenheiten resultieren
- Sie können effektiveres Realisierungsverhalten zeigen, was sich in einer rechtzeitigen (meist schon sehr frühen) Wahl und Suche eines Ausbildungsplatzes zeigt

9.1.1 Alter und Berufswahlreife

Im Idealfall sollte es einem Jugendlichen möglich sein, die sogenannte Berufswahlreife eigenständig zu erlangen.

Ginzberg et al (1951) postulieren dafür einen etwa zehnjährigen Entwicklungsprozess, in dessen Verlauf die Reife der Berufsentscheidung sukzessive zunehmen soll. Pollmann (1996) meint ebenfalls, dass jedes verstrichene Jahr das Erkennen der eigenen Fähigkeiten und Interessen fördert, sodass die Sicherheit bei der Berufswahlentscheidung steigt. Er merkt zudem an, dass Jugendliche in der Regel bereits mit 15 Jahren eine Berufsentscheidung zu treffen haben, was eigentlich viel zu früh kommt, da „(...) das Orientierungsvermögen der Jugendlichen, ihre Urteilsfähigkeit und ihr Entscheidungsvermögen noch nicht hinreichend differenziert sind, (sodass) sie in vielen Fällen noch nicht ‚berufswahlreif‘ sind“ (Pollmann, 1996, S. 23).

9.1.2 Geschlecht und Berufswahlreife

Pollmann (1996) weist darauf hin, dass man Berufswahlreife keineswegs unabhängig vom Geschlecht voraussetzen kann. Er schreibt dabei weiblichen Jugendlichen eine tendenziell geringere Berufswahlreife zu. Geschlechtsspezifische Unterschiede im Berufswahlverhalten fasst er wie folgt zusammen:

Weibliche Jugendliche stehen der Berufswahlentscheidung gleichgültiger gegenüber.

Sie entwickeln weniger Eigeninitiative hinsichtlich berufswahlvorbereitender Maßnahmen und wünschen sich (konsequenterweise) mehr Unterstützung durch dritte Personen bei der Berufswahl.

Laut Pollmann (1996) wählen als Folge aus dieser Unschlüssigkeit immerhin 44% der Mädchen keinen direkten Berufseinstieg, während die männlichen Altersgenossen nach Schulende auffallend öfter gleich in den Arbeitsmarkt einsteigen. Als positiv merkt er an, dass weibliche Berufswähler in ihren Vorstellungen weniger von Klischees geleitet sind, sodass sie eher als männliche Berufswähler bereit wären, einen rollenuntypischen Beruf zu erlernen.

Die Berufswirklichkeit sieht jedoch anders aus. Der Anteil von Männern in Frauenberufen ist deutlich höher als vice versa (Pollmann, 1996, S, 20).

Krüger (1988, S.157) ist anhand einer qualitativen Längsschnittstudie an 200 Jugendlichen zur Überzeugung gekommen, dass jugendliche Mädchen - im Gegensatz zu früheren Zeiten - eine „deutliche Berufsorientierung“ aufweisen.

Für die existierenden Unterschiede im Berufswahlverhalten macht Krüger (1988, S.161) die Enttäuschung der Mädchen verantwortlich, wenn diese sich erfolglos für nicht-typische Frauenberufe bewerben. Letztendlich führe diese Resignation laut Krüger dazu, dass „irgendeine“ Lehrstelle angenommen wird.

Ganz im Gegensatz dazu sprechen die Ergebnisse von Pollmann (1993) aber eher dafür, dass die weiblichen Interessen bereits vor der Berufsentscheidung ziemlich einseitig ausgelegt sind: Pollmann erhob in einer Untersuchung die Berufsinteressen von Wiener HauptschülerInnen. Er erhob, dass sich knapp 40% der weiblichen Befragten für den Berufsbereich „Sozialpflege und Erziehung“ interessierten, gefolgt vom „Gestaltenden Handwerk“ mit knapp 30% (Erhebungsinstrument war der BIT II, dessen Skalen bereits erwähnt wurden).

Im Gegensatz dazu lag das Interesse der Hauptschülerinnen bei insgesamt fünf (von neun möglichen) Berufsfeldern um bzw. deutlich unter der fünf Prozent-Marke, im Bereich des technischen Handwerks beispielsweise gaben die befragten Mädchen überhaupt kein Interesse an.

Bei den Burschen zogen alle Berufsfelder das Interesse von mehr als 5% der Befragten auf sich. Erwähnenswert ist weiters, dass es kein Berufsfeld gab, welches das Interesse von 20% oder mehr der männlichen Jugendlichen auf sich ziehen konnte. Die Berufsinteressen der männlichen Jugendlichen scheinen also bereits vor der Jobsuche weitaus gleichmäßiger verteilt.

Aber wie auch immer man das Zusammenspiel von mangelnder Berufswahlreife und Diskriminierung bei Mädchen gewichten will, die Auswirkungen treten deutlich zu Tage. Im Rahmen einer Forschungsarbeit des Instituts für Höhere Studien (2000) wurden die Berufe der männlichen und weiblichen Erwerbstätigen in Österreich erhoben. Für das Jahr 1998 ergab sich folgendes Bild:

Knapp die Hälfte der erwerbstätigen Frauen konzentrierten sich auf lediglich 4 von 27 erhobenen Berufsbildern, und immerhin 75% der Frauen sind in nur 8 von 27 Berufsfeldern zu finden.

Der Beruf einer „Büroangestellten ohne Kundenkontakt“ (17,1%) führt die Liste der Berufe von Frauen an, es folgen Beschäftigungsverhältnisse als „Dienstleistungs- und Verkaufshilfskraft“ (11,1%), „Verkäuferin“ (10,2%) sowie die „personenbezogenen Dienstleistungen“ (9,6%). Diese Zahlen entsprechen damit in gewisser Weise dem Klischee von typischen Frauenberufen im Sekretariats-, Verkaufs-, und Dienstleistungsbereich. Selbstverständlich ist auch die männliche Berufswelt geschlechtsspezifisch segmentiert, allerdings weniger stark: Rund die Hälfte der Männer verteilt sich auf sieben Berufsfelder und immerhin zwei Drittel der Männer verteilen sich auf 10 von 24 möglichen Beschäftigungstypen.

Ebenfalls erhoben wurde die sogenannte Segregation innerhalb der Berufe: Dabei zeigte sich erneut (vgl. Pollmann, 1996), dass typische Männerberufe für Frauen „undurchlässiger“ sind, als das umgekehrt der Fall ist. Frauen sind also auf weniger Berufe konzentriert als Männer, und ihr Anteil in „Männerberufen“ fällt zudem geringer aus als der von Männern in „Frauenberufen“.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass sich weibliche Ausbildungs- und Erwerbsbiographien deutlich von jenen der Männer unterscheiden. Die Gründe dafür liegen zu unbestimmten Teilen in offener Diskriminierung einerseits und der Orientierung an traditionellen Rollenbildern andererseits. Für letztere zeichnet stark die Familie als Sozialisationsinstanz verantwortlich.

9.2 Familieneinfluss und Berufskonstanz

Unter Punkt 3.7, beim Soziologisch-ökonomischen Ansatz, hieß es, dass die Bereiche „Familie“, „Bildungsgang“, „Arbeitsmarktstruktur“ und „Geschlecht“ hinsichtlich ihres Einflusses auf berufsbezogene Entscheidungen empirisch am besten abgesichert seien. Auf Geschlechtsunterschiede wurde im voran gegangenen Kapitel eingegangen, Arbeitsmarktstruktur und Bildungsgang können in dieser Arbeit nicht untersucht werden, weil sie für alle Probanden gleichermaßen vorgegeben sind. Es bleibt demnach der Familieneinfluss zu besprechen.

Egger et al (2003, S. 10) fassen den Familieneinfluss folgendermaßen zusammen:

Es kann angenommen werden, dass der sozioökonomische Status der Eltern - Bildungsgrad, Beruf und Einkommen - sowie die Bildungs- und Lebensideale der Eltern die beruflichen Entscheidungen ihrer Kinder wesentlich mitprägen. Einerseits wollen Eltern oftmals ihre eigenen, nicht realisierten Berufswünsche mittels der Kinder verwirklichen, andererseits haben manche Eltern Interesse daran, eine vorhandene familiäre Berufstradition durch die Kinder fortzusetzen. Besonders ausgeprägt mag dieser Wunsch bei UnternehmerInnen sein, die das aufgebaute Werk durch Ihre Kinder weitergeführt wissen wollen, oder auch bei LandwirtInnen, die an einer Bewirtschaftung des Hofes durch den Nachwuchs interessiert sind.

Egger et al (2003, S. 10) meinen weiters:

Zudem dürften Eltern die Berufswahl der Kinder häufig insofern einschränken, als sie Ihrer sozialen Positionierung nicht entsprechenden Berufswünschen die Unterstützung versagen. Der solchermassen auf manche Jugendliche ausgeübte Druck bezüglich der Berufswahl mag dazu führen, dass diese den Vorstellungen der Eltern zu entsprechen versuchen, um Enttäuschungen zu vermeiden.

Der Einfluss der Familie ist also vielfältig - und vielfältig bedingt. Da das Vorhandensein des Einflusses selbst vorausgesetzt werden kann, ist primär die Frage relevant, inwiefern dieser quantifizierbar ist. Besonders geeignet dafür scheint das Erheben der sogenannten „Berufskonstanz“, die mit der erwähnten Traditionsweitergabe zu tun hat: Nach Pollmann (1993) bezeichnet Berufskonstanz die Übereinstimmung des elterlichen Berufes mit jenem der Kinder. Er ergänzt aber, dass sich Berufskonstanz in abgeschwächter Form auch in der bloßen Übereinstimmung der Berufsfelder ausdrücken kann.

Da es abgesehen von Einflussnahme (und eventuellen ererbten Fähigkeitsschwerpunkten)

angesichts der gegebenen Berufsvielfalt recht unwahrscheinlich ist, dass der elterliche Beruf zufälligerweise auch dem Traumberuf der Kinder entspricht, ist das Vorhandensein von Berufskonstanz - zumindest auf eine Population bezogen - ein Indiz für elterlichen Einfluss auf die Berufsentscheidung, bis hin zu elterlichem Druck.

A) Berufskonstanz bei Berufsschülern im Burgenland

Hexel und König (1988) weisen darauf hin, dass die Übernahme des väterlichen Berufes durch die Söhne vor allem in ländlichen Regionen noch seine Gültigkeit hat. Bezogen auf solch eine ländliche Region, nämlich das Burgenland, ermittelte Ivancsits (1996, S. 89) Werte für die Berufskonstanz an 773 von insgesamt 780 burgenländischen Berufsschüler/innen des Jahrganges 1995/ 96, die unmittelbar vor dem Lehrabschluss standen.

Es ergaben sich folgende Zahlen:

Tabelle 23: Berufskonstanz bei burgenländischen Berufsschülern, getrennt nach Geschlecht

	Beruf des Vaters		Beruf der Mutter	
	erlernt	derzeitig	erlernt	derzeitig
Gleicher Beruf des Sohnes	12,50%	8,90%	1,70%	1,50%
Gleicher Beruf der Tochter	2,60%	0,50%	5,80%	5,80%

Wie hieraus ersichtlich, ist die Berufswahl des gleichgeschlechtlichen Elternteils am prägendsten für die eigene Entscheidung.

Ebenso ist eine Tendenz dahingehend ablesbar, dass der erlernte Beruf des gleichgeschlechtlichen Elternteils einen etwas größeren Einfluss zu haben scheint, als der gegenwärtige.

Der Anteil berufskonstanter Laufbahnen war insgesamt gering. Das hat folgende Ursachen: Ivancsits (1996, S. 90) verglich Eltern und Kinder anhand einer Lehrberufsliste. Übereinstimmung herrschte also nur dann, wenn beispielsweise der Vater Hafner gelernt hatte und der Sohn auch. Hatte sich der Sohn hingegen für eine Ausbildung als Einzelhandelskaufmann entschieden, während der Vater z.B. Bürokaufmann gelernt hat, dann wurde das als Nicht-Übereinstimmung gewertet.

Der Zusammenhang zwischen dem Beruf der Kinder und dem derzeitigen Beruf der Mutter wird dadurch reduziert, dass 49,9% der Gesamtstichprobe als Beruf der Mutter „Hausfrau“ angaben (vgl. Ivancsits; 1996; S. 29 Anhang). Somit war nicht einmal bei den befragten Mädchen, die sich ja für einen Lehrberuf entschieden hatten, Übereinstimmung möglich. Überschneidungen mit dem erlernten Beruf der Mutter wurden wiederum dadurch gemindert, dass 30,5% der Mädchen diese Frage nicht beantworten konnten (vgl. Ivancsits, 1996, S. 27, S. 30 Anhang).

Last but not least ist auch zu berücksichtigen, dass bestimmte Berufe (Fabrikarbeiter/in, Kindergärtner/in, Diplomkrankenschwester, Masseur/ Masseurin,...) nicht mit den Lehrberufen der Kinder ident sein können, da sie ein niedrigeres oder höheres Ausbildungsniveau voraussetzen.

Zusammenfassend stellen die von Ivancsits (1996) präsentierten Zahlen also Minimalwerte dar, die unter Berücksichtigung der Erhebungsmethode zu interpretieren sind.

9.3 Arbeitszufriedenheit

Fragt man nach Indizien für die „richtige“ Berufswahl, dann wird wohl auch die berufliche Zufriedenheit genannt werden. Ein geeigneter Beruf sollte auch zufrieden machen und vice versa.

Letzteres formulieren Eckardt und Schuler (1988, S. 451 f):

Ein Beruf, eine berufliche Tätigkeit oder eine berufliche Position wird dann für eine Person als geeignet (= angemessen) bezeichnet, wenn der Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position diejenigen Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind.

Damit steht freilich immer noch die Frage im Raum, welches die Merkmale sind, die „zufrieden“ machen. Aus Sicht des differentialpsychologischen Berufswahlansatzes ist die Sache klar (Thum, 1986, S. 7):

Berufserfolg und Zufriedenheit mit den gestellten Arbeitsanforderungen steigen mit der Größe des Übereinstimmungsgrades zwischen den Berufsanforderungen und den individuellen Eignungsmerkmalen.

Pollmann (1993) meint ebenfalls, dass die Übereinstimmung von Interesse und Beruf zu Berufszufriedenheit führen sollte.

So ähnlich Pollmanns Resümee übrigens den differentialpsychologischen Ansätzen scheint, es gibt da einen relevanten Unterschied: Pollmann spricht von einem Zusammenhang zwischen Interesse (Neigung) und Anforderungsstruktur, während im Rahmen des differentialpsychologischen Ansatzes bereits die Eignung (im Sinne der Erfüllbarkeit einer Aufgabe aufgrund der persönlichen Fähigkeiten) als hinreichend für berufliche Zufriedenheit erachtet wird.

Pollmann (1996) räumt diesbezüglich aber ein, dass „Eignung“ und „Neigung“ gemäß den gängigen Definitionen nicht immer klar abgegrenzt sind. Neigung kann z.B. auch als Teilbereich der Eignung gesehen werden.

Anders als die eben geschilderten Sichtweisen räumen klassische sozial- und wirtschaftspsychologische Theorien Begriffen wie „Eignung“ und „Neigung“ traditionell eher wenig Platz ein: Wiswede (1991, zitiert nach Kirchler, 1995) sieht Arbeitszufriedenheit als Resultat der erhaltenen (materiellen) Belohnungen, wobei diese Belohnungen anhand von sozialen Vergleichen und dem persönlichen Anspruchsniveau bewertet werden.

Porter und Lawler (1968, zitiert nach Kirchler, 1995) sehen Arbeitszufriedenheit gleichermaßen als Folge von Belohnung und der Bewertung von Belohnung und Leistung (in Form eines Gerechtigkeitsurteiles). Dabei räumen sie immerhin ein, dass es sich um intrinsische und/ oder extrinsische Belohnung handeln kann. Intrinsische Belohnung wäre das Ausführen einer Tätigkeit „um der Tätigkeit willen“. Indirekt ist über das Ausleben von Interessen und Neigungen in der Arbeitstätigkeit somit doch wieder ein Konnex zu anderen Ansätzen herstellbar.

Angesichts der eben geschilderten - und noch vieler anderer möglicher - Erklärungsversuche zum Thema Arbeitszufriedenheit, ging Thum (1975; zitiert nach Schedler & Thum, 1986, S.14) der Frage nach, ob Berufszufriedenheit tatsächlich durch ein Zusammenspiel von Eignung und Neigung bedingt ist, oder ob nicht doch eher externe Faktoren ausschlaggebend sind. Er befragte 639 Jugendliche nach jenem Merkmal am Arbeitsplatz, das am meisten zu ihrer Arbeitszufriedenheit beiträgt. Die Ergebnisse waren erstaunlich:

Tabelle 24: Genannte Gründe Jugendlicher für Arbeitszufriedenheit

Spezifika des Arbeitsplatzes	Subjektiv wichtigste Eigenschaft für Zufriedenheit am Arbeitsplatz (in %)
Einfluss haben	5,3
Aufstiegsmöglichkeiten	9,7
Erwartungen entsprechen	16,3
Arbeitsplatz bewältigen	10,3
Keine Gesundheitsbelastung	11,9
Informationsversorgung	7,6
Betriebsklima	16,5
Familie leidet nicht	11,3
Interessen verfolgen	11,1

Anders, als vielleicht zu erwarten, war die Kategorie „Interessen verfolgen“ mit 11,1% nicht prominent besetzt. Thum schloss daraus, dass Arbeitszufriedenheit vorwiegend emotional gesehen wird, da die wichtigsten Aspekte (Betriebsklima und das Gefühl, den Erwartungen zu entsprechen) nicht durch die Passung von Eignung und Berufsanforderung bedingt sind.

Als ähnlich multifaktoriell bedingt wie Thum sehen die Autoren eines der gebräuchlichsten Erhebungsinstrumente die Arbeitszufriedenheit:

Neuberger und Allerbeck (1980) gehen in ihren „Arbeitsbeschreibungsbogen“ (ABB) zwar auch davon aus, dass der Arbeitsinhalt die Zufriedenheit beeinflusst, nicht weniger wichtig sind ihnen aber die Bereiche „Kollegen“, „Vorgesetzter“, „Arbeitsbedingungen“, „Organisation und Leitung“, „Entwicklung“ sowie die „Bezahlung“.

Versucht man, die eben besprochenen Theorien und Resultate auf einen Nenner zu bringen, dann könnte die Gesamtaussage lauten, dass die Passung von Beruf und Eignung/Neigung natürlich relevant für Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist, dass aber auch andere Faktoren eine Rolle spielen.

II. EMPIRISCHER TEIL

10. UNTERSUCHUNGSKONZEPT

Im Folgenden wird auf die Zielsetzung der Untersuchung eingegangen und es werden relevante Fragestellungen erörtert. Anschließend werden die Auswahl der Probanden sowie die Details zur Durchführung der Untersuchung thematisiert.

10.1 Zielsetzung

Ziel dieser Untersuchung ist es, das Berufsorientierungsprojekt BoBi-Bent, welches von 1995 bis 1996 mit dritten und vierten Klassen an vier burgenländischen Hauptschulen durchgeführt wurde, auf seine Auswirkungen auf die Berufslaufbahn zu untersuchen. Erfolg oder Misserfolg sollten abschätzbar sein, weil alle damaligen Schüler entweder schon im Berufsleben stehen oder weitreichende Ausbildungsentscheidungen getroffen haben. Viele der damaligen Schüler (v.a. jene, die unmittelbar nach dem Polytechnikum eine Berufstätigkeit begonnen haben) sollten bereits über eine differenzierte berufliche Laufbahn verfügen, sodass Rückschlüsse auf die Angemessenheit der ursprünglichen Berufsentscheidung möglich sind. Für die Zielsetzung dieser Arbeit ist es entscheidend, Maße für die „richtige Berufswahl“, den „adäquaten Job“, oder die „berufliche Zufriedenheit“ zu definieren, anhand derer ein Vergleich zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern an diesem Projekt möglich ist. Generell verfolgt die Untersuchung das Ziel einer Bewertung des Berufsorientierungsprojektes von unterschiedlichen Perspektiven aus: Die objektive Bewertung soll durch den Vergleich von einstmaligen Projekt-Teilnehmern mit ihren nicht teilnehmenden Kollegen erfolgen. Die subjektive Bewertung soll durch die ehemaligen Teilnehmer und deren rückblickender Wahrnehmung von Projekt-Inhalten,- Abläufen und Erfolgen bestimmt sein. In ihrer Gesamtheit kann diese Arbeit natürlich nur eine Bewertung des konkreten Projektes versuchen. In Anbetracht des, im Vergleich zu anderen Projekten, deutlich höheren Aufwandes, sollte aber immerhin eine allgemeine Diskussion über die Erfolgchancen von Projekten dieser Art möglich sein.

10.2 Auswahl der Probanden

Die Auswahl der Probanden war durch den Untersuchungsgegenstand vorgegeben: Zunächst mussten natürlich die Teilnehmer am damaligen Projekt befragt werden. Zusätzlich sollte diese Gruppe mit einer geeigneten Kontrollgruppe verglichen werden. Wer könnte sich dafür besser eignen, als Schüler aus denselben Orten, denselben Schulen, denselben Schulstufen und sogar denselben Klassen wie die Teilnehmer?

Es lag auf der Hand, auch die Klassenkameraden der Teilnehmer bezüglich ihres beruflichen Werdegangs zu befragen. Da allerdings aus dem alleinigen Vergleich von Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern ein Problem bei der späteren Auswertung zu befürchten war, musste ein weiterer Personenkreis in die Stichprobe einbezogen werden: das waren Schüler einer beteiligten Schule (Stegersbach), jedoch aus Klassen, von denen niemand am Projekt teilnahm. Grund dafür war, dass ein Vergleich von Projekt-Teilnehmern und Nichtteilnehmern nur dann zielführend ist, wenn sicher gestellt ist, dass sich beide Gruppen nicht schon zuvor in ihrem beruflichen Wissenstand/ in ihren berufswahlrelevanten Fertigkeiten unterschieden haben. Zieht das Projekt z.B. mehrheitlich Schüler mit guter beruflicher Orientierung an, so könnte ein später festgestellter „Projekterfolg“ alleine schon daraus resultieren, unabhängig vom eigentlichen Erfolg des Projektes.

Da der damalige berufliche Reifegrad der Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer im Nachhinein nicht eruierbar ist, kann nur der Versuch gemacht werden, die einstigen Gegebenheiten über den Vergleich mit einer weiteren Stichprobe zu rekonstruieren. Weil die dafür benötigten Personen idealerweise wieder aus dem gleichen sozialen und geografischen Umfeld entstammen sollten, wie die Teilnehmer und Nichtteilnehmer, fiel die Wahl auf die erwähnten Schüler aus Stegersbach.

An dieser Hauptschule sollte das Projekt zwar ursprünglich allen Schülern zugänglich sein, aus organisatorischen Gründen konnten letztlich aber nur die Schüler der dritten Klassen teilnehmen.

Die Schüler der vierten Klassen nahmen geschlossen nicht teil und bilden daher eine gute Vergleichsgrundlage.

Die Stichprobe rekrutierte sich aus allen verfügbaren (ehemaligen) Schülern der vierten Hauptschulklassen in Eberau, Güssing, St. Michael und Stegersbach.

Die Schüler der ehemaligen dritten Klassen wurden nicht befragt, weil das die Interpretierbarkeit der Ergebnisse beeinträchtigt hätte (diese Gruppe ist in ihrer beruflichen Laufbahn weniger weit fortgeschritten). Zusätzlich stellte Heincz (1998) auch fest, dass diese Schüler das Projekt vergleichsweise gering schätzten. Mutmaßlicher Grund dafür war, dass die Berufsentscheidung für die Drittklässler noch zu weit weg war. Der Grad der Auseinandersetzung mit den Projekthaltungen war folglich nicht der gleiche.

10.3 Durchführung der Untersuchung

Die Untersuchung wurde zwischen Mai und September 2003 in Form einer telefonischen Umfrage durchgeführt.

Anhand von Klassenlisten, welche die 1995/96 in das Projekt miteinbezogenen Schulen auf Anweisung des burgenländischen Landesschulrates zur Verfügung gestellt hatten, wurden alle erreichbaren Schüler im Rahmen eines strukturierten Interviews telefonisch befragt.

Die Erreichbarkeit war dabei das zentrale Problem, da so gut wie alle zur Verfügung gestellten Telefonnummern nicht mehr gültig waren und die korrekten erst mühsam ermittelt werden mussten. Zudem waren viele der Befragten umgezogen, und ihre Eltern waren nur zögernd bereit, aktuelle Telefonnummern weiterzugeben. Weiters war die Erreichbarkeit auch dadurch erschwert, dass sich viele der noch im elterlichen Haushalt wohnenden Personen selten dort aufhielten.

Die Interviews selbst dauerten im Regelfall zwischen 10 und 15 Minuten.

10.4 Fragestellungen

Folgende Fragestellungen sollen in dieser Untersuchung behandelt werden:

Kann man davon ausgehen, dass sich die Berufswahlfähigkeiten der Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer vor Projektbeginn nicht unterschieden haben?

Unterscheiden sich die Berufs- und Ausbildungskarrieren der untersuchten Gruppen?

Weisen die Teilnehmer zum Befragungszeitpunkt eine höhere Zufriedenheit mit ihrem Beruf auf?

Neigen die Teilnehmer in geringerem Maße zu Berufskonstanz (also dem Bestreben, einen ähnlichen Beruf auszuüben wie ein Elternteil)?

Haben die Projekt-Teilnehmer konstantere Berufskarrieren vorzuweisen?

Sind die beruflichen Interessen der Teilnehmer breiter gestreut?

Bewältigen die Teilnehmer den Berufseinstieg rascher?

Entsprechen die Berufswahlmotive der Teilnehmer eher jenen, die man bei einer gegläckten Berufsorientierung erwarten kann?

Fällt die Meinung von Familie und Peer-group bei der Berufsentscheidung der Teilnehmer weniger ins Gewicht?

Ist die Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch bei den Teilnehmern höher?

Ist die geografische Flexibilität der Teilnehmer höher?

Wie beurteilen die ehemaligen Teilnehmer das Projekt aus heutiger Sicht?

Bestehen auch geschlechtsspezifische Unterschiede?

11. MATERIAL UND METHODEN

11.1 Untersuchungsinstrumentarium

Für die Durchführung der Befragung über telefonische Interviews wurde ein teilstrukturierter Fragebogen entwickelt. Dieser Fragebogen gliederte sich in drei Teile: (1) Lebensgeschichtliche Daten und berufliche Charakteristika wurden mit Hilfe selbst erstellter Fragen erfasst.

(2) Die Erfahrungen der Projekt-Teilnehmer wurden mit Hilfe z.T. offener Antwortkategorien erfragt.

(3) Zur Erfassung der beruflichen Zufriedenheit wurden zehn Fragen dem Fragebogen zur „Zufriedenheit und Belastung im Beruf“ von Weyer (1980) entnommen.

11.1.1 Fragen zur Lebensgeschichte und zu beruflichen Charakteristika

Ziel der selbsterstellten Fragen war es, möglichst Faktisches zu ermitteln, das Aufschluss über die berufliche Entwicklung der Befragten geben kann.

In manchen Fällen wurden jedoch auch subjektive Eindrücke erfragt, um das Bild zu ergänzen oder weil diese Fragen schon in der Erstevaluation gestellt wurden und dadurch Einstellungsänderungen ablesbar sein sollten. Der Leitfaden ist im Anhang zu finden.

„Nennen Sie bitte alle SCHULEN, LEHRSTELLEN, JOBS, KURSE, die Sie nach dem Ende der vierten Hauptschulklasse besucht haben + wie lange Sie dort jeweils waren.

Lassen Sie nichts aus! Erwähnen Sie auch Zeiten ohne Arbeit, lange Auslandsaufenthalte, Zeiten schwerer Krankheit oder Zeiten, in denen Sie z.B. Eltern und Verwandte gepflegt haben.“

Diese Frage sollte einen vollständigen Überblick über den individuellen Ausbildungs/ Berufsweg ermöglichen. Die von den Befragten geschätzten Zeiten sollten sich auch ungefähr zur Dauer zwischen der Befragung und dem Ende der Hauptschule aufsummieren (ca. 66 Monate), sodass nichts vergessen werden konnte.

„Welche der eben genannten Schulen/ Lehrstellen/ Jobs haben Sie vorzeitig gewechselt, abgebrochen oder gekündigt?

Weshalb?“

Bei der Frage nach dem „Weshalb“ standen die Motive des Abbruchs im Vordergrund. Erfolgte ein Jobwechsel, weil eine bessere Stelle frei geworden war, weil der Beruf unpassend war, weil der Arbeitgeber insolvent wurde oder etwa aufgrund von Allergien/ gesundheitlichen Problemen? Für die Auswertung wurde zwischen „echten“ Abbrüchen (aufgrund einer inadäquaten Berufsvorstellung) und „sonstigen“ Abbrüchen unterschieden.

„Welche Berufsausbildung haben Sie abgeschlossen?“

Dies dient der Präzisierung der ersten Frage. Für die Auswertung ist die Anzahl der Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung interessant.

„Beruflich/ ausbildungsmäßig mache ich zurzeit folgendes:“

Da für die Auswertung auch wichtig ist, ob die untersuchten Gruppen unterschiedliche Berufsfelder bevorzugen, war zunächst angedacht, die Berufe nach dem Schema eines geläufigen Berufsfragebogens in Gruppen zusammenzufassen. Diese erwiesen sich jedoch als zu ungenau, doppeldeutig bzw. nicht an die heutige Berufsrealität angepasst. An Stelle dessen wird später zwischen (mehrheitlich) „manuellen Berufen“, „Büroberufen ohne Kundenkontakt“, „Berufen im Verkauf oder Außendienst“, sowie „nicht vorhandener Berufstätigkeit“ (Studenten, Arbeitslose) unterschieden.

„Ich arbeite in folgender Branche:“

Die Branche sollte Antworten wie „Hilfsarbeiter/ Angestellter“ etc. konkretisieren helfen.

„Als ich noch zur Hauptschule ging, arbeitete mein Vater vor allem oder immer in folgender Branche: und zwar als (genauen Beruf angeben):“

„Als ich noch zur Hauptschule ging, arbeitete meine Mutter vor allem oder immer in folgender Branche: und zwar als (genauen Beruf angeben):“

Welchen Beruf die Eltern während der „Hauptschulzeit“ ausgeübt haben, interessierte deshalb, weil die Eltern gerade zu dieser Zeit - bis zum Alter von 14 Jahren (Schedler & Thum, 1986) - als berufliche Vorbilder fungieren. Der heutige Beruf wäre zur Ermittlung der Berufskonstanz, die mit dieser Frage erfasst werden sollte, vergleichsweise unwichtig.

Mit „arbeitete vor allem oder immer“, sollte klar gemacht werden, dass der „charakteristische“ Beruf, mit dem der Elternteil wahrgenommen wurde, gefragt ist.

Für gewöhnlich ist die Berufswahl vor allem von Beruf des gleichgeschlechtlichen Elternteils geprägt (Ivancsits, 1996). Der Beruf des Vaters und der Mutter wurde erfragt, weil bei den Befragten auch der gegengeschlechtliche Elternteil als Vorbild fungiert haben kann, zum Beispiel, weil immer nur ein Elternteil vorhanden war.

„Was waren die zwei wichtigsten Gründe für die Wahl Ihres momentanen Berufes/ der momentanen Ausbildung?“

Die Hauptgründe für die Berufswahl/ Ausbildungswahl sollten in der Auswertung nach der zugrunde liegenden Motivation bewertet werden.

Die Kategorisierung dieser Gründe kann auf vielerlei Weise erfolgen. Um der Vielfalt ansatzweise gerecht zu werden, wurden zwei Schemata für die Bewertung festgelegt.

Beim ersten Ansatz erfolgt die Bewertung anhand der Faktoren „Interesse“, „vorteilhafte Berufsmerkmale“ sowie „Ausschlussgründe“ und „Zufall“. Im Anhang ist diese Bewertungsmethode mit „Schema 1“ gekennzeichnet.

Als am positivsten - im Sinne einer guten Berufsorientierung - wurde es gewertet, wenn die Berufswahl durch Interesse bestimmt war. Interesse konnte dabei sowohl das Interesse an spezifischen Tätigkeiten wie auch an bestimmten Berufsfeldern beinhalten.

Ein Beispiel zu letzterem: Wenn eine Krankenpflegerin als vorrangigen Grund für die Berufswahl ihre „Helfermotivation“ nennt, dann wird das als „Interesse“ gewertet, auch wenn das Ausleben dieses Bedürfnisses über vielerlei soziale Berufe möglich wäre.

Negativ anzumerken ist, dass über diese Einordnung nur ein Teilaspekt des Reifegrades bei der Berufsentscheidung erfasst werden kann. Bei jemandem, der zum Beispiel die elterliche Landwirtschaft fortführt und angibt, dies aus Interesse an der Tätigkeit zu tun, wird hierdurch hohe berufliche Reife attestiert, obwohl das Vorliegen von Berufskonstanz eher dagegen spricht.

Wenn ein Beruf aufgrund von Interesse ergriffen wurde, dann wurde das stets als positiv gewertet. Abgegrenzt davon sind Fälle, bei denen die Jobsuche durch vorteilhaft wahrgenommene Berufsmerkmale bestimmt wurde.

Merkmale also, die nichts mit beruflichen Interessen oder der Freude an konkreten Tätigkeiten zu tun haben, die aber für das Individuum aber attraktiv oder in materieller Hinsicht positiv bewertet werden: Dazu zählen Berufssicherheit, berufliche Chancen, Aufstiegschancen, Gehalt oder geringe räumliche Distanz zum Arbeitsplatz. Jobs nur aufgrund dieser Merkmale zu ergreifen spricht nicht für gelungene berufliche Orientierung. Daher wurde das alleinige Vorhandensein dieser Gründe als neutral bewertet.

Von den positiven und den neutralen Berufswahlgründen sind die negativen Berufswahlgründe unterscheidbar: Beispielhaft dafür wäre, wenn der Job lediglich das „kleinste“ Übel für die Betroffenen darstellt oder wenn die Berufswahl das Resultat von Passivität bei der Jobsuche ist.

Alternativ zu diesem Bewertungsschema wurde aber auch ein zweiter Ansatz erstellt, um die Berufswirklichkeit besser einfangen zu können (im Anhang ist er als „Schema 2“ aufgeführt).

Bei diesem zweiten Kriterium für die Berufswahlgründe erfolgt die Bewertung nach dem Grad des Interesses. Wurde der Beruf ausschließlich aufgrund des Interesses gewählt, dann wurde das am positivsten bewertet. Verknüpfungen von Interesse und etwa Gehalt oder Aufstiegschancen wurden neutral bewertet. Rein sachliche Berufswahlgründe wurden ebenso wie Passivität negativ eingestuft.

„Machen Sie zurzeit berufsbezogene Kurse (z.B. betriebliche Fortbildungskurse/ Wifi-Kurse/ andere Qualifizierungs- oder Fortbildungskurse)?“

☐ Nein

☐ Ja, und zwar:

Der Grund dafür ist:

„Haben sie in der Vergangenheit derartige Kurse gemacht?“

☐ Nein

☐ Ja, und zwar:

Der Grund dafür war:

Bezweckt war festzustellen, ob eine der befragten Gruppen mehr Interesse am beruflichen Fortkommen zeigt. Die Frage nach dem Grund sollte die Motivation dafür beleuchten. Man könnte die Kurse ja auch von Seiten des Arbeitgebers „machen müssen“.

„Wer oder was hat Sie beim Einstieg ins Berufsleben ganz besonders unterstützt?
MEHRERE ANTWORTEN MÖGLICH !“

Unter diesem Punkt sollten alle relevanten Berufswahlhilfen subsumiert werden, um Unterschiede im Berufswahlverhalten/ in der Informationsbeschaffung zwischen den untersuchten Gruppen aufzudecken: Wurden Informationen vorwiegend von Freunden, Eltern und Bekannten übernommen oder wurden institutionelle Berufswahlhilfen in Anspruch genommen?

Ankreuzbar waren eine oder mehrere der folgenden Vorgaben:

O AMS (auch Selbstbedienungseinrichtungen!)

Egal wie tiefgreifend der Kontakt mit dem AMS war (normale Beratung, Beratung durch den psychologischen Dienst, Benutzung der Computer im Foyer): das Ankreuzen dieses Punktes wurde als Wunsch nach einer Vergrößerung des Entscheidungsspielraumes gewertet (solange die Beratung freiwillig gesucht und nicht verpflichtend war).

O Berufsinformationszentrum (BIZ)

Hier gilt das Gleiche, wie beim AMS.

O Berufliche Informationen in der Schule
--

Würde man z.B. „Schule, Lehrer“ an dieser Stelle vorgeben, dann könnte sich vielerlei dahinter verbergen, zum Beispiel ein Lieblingsschulfach: Zwar wäre es dann positiv zu werten, dass die Berufswahl ein Produkt des Interesses ist, es sollte für sich aber nicht genügen. Schließlich ist die Arbeitsrealität nicht mit Lehrinhalten gleichzusetzen. Viele Fächer sind vielleicht auch interessant aber deren berufliche Umsetzung ohne Perspektive.

Aber auch anderes könnte sich noch hinter „Schule, Lehrer“ verbergen: Erzählungen von Mitschülern (also der Einfluss der peer-group) oder Sympathie mit einem Fachlehrer. Die Vorgabe der „Beruflichen Informationen“ hingegen sollte die Aufmerksamkeit auf die sachlichen Hilfen lenken, die natürlich auch von einem engagierten Lehrer oder von externen Beratern kommen konnten.

☐ Betriebsbesuche, Exkursionen

Dieser Punkt sollte den praktischen Aspekt vom schulischen trennen.

☐ Berufspraktische Wochen bzw. „Schnupperlehren“

Berufspraktische Wochen können immer nur für einen Teil der Befragten, nämlich die Berufsschüler von Bedeutung sein. Aufgrund des hohen Wertes, welche bisherige Untersuchungen dieser Maßnahme zuschreiben, wurde sie mit aufgenommen.

☐ Berufsinformationswochen oder Berufsmessen

☐ Das Berufsorientierungsprojekt „BoBi-Bent“

☐ Gespräche mit Eltern, Großeltern, oder Geschwistern

„Gespräche“ sollten von Ratschlägen der Eltern getrennt werden.

☐ Gespräche mit FreundInnen, MitschülerInnen, oder Bekannten

Sollen den Einfluss der Peer-group abdecken.

☐ Gespräche mit meiner Freundin/ meinem Freund

☐ Gute Beziehungen

☐ Klassenunterricht im Polytechnischen Lehrgang

Nicht alle zu befragenden Personen haben den Polytechnischen Lehrgang besucht, aber seine rein berufliche Orientierung lässt erwarten, dass er für viele ein wichtiger Einflussfaktor sein wird. Der bloße „Unterricht im Polytechnischen Lehrgang“ kann deshalb erfragt werden, weil Interesse an einem Fach in dieser berufsbezogenen Ausbildung kein Störeinfluss mehr wäre (siehe „Schule/ Lehrer“ beim Punkt „Berufliche Information in der Schule“).

Auf „Klassenunterricht“ lautet die Vorgabe auch deshalb, weil darunter keine Exkursionen, berufskundliche Messen, Berufspraktische Wochen, etc. fallen. Dadurch sollen Doppelantworten vermieden werden.

- ☐ Niemand
- ☐ WIFI
- ☐ Zufall/ Ein zufälliges Ereignis
- ☐ Etwas anderes, und zwar:

- Welcher der eben genannten Punkte (bitte jeweils nur einen nennen!) war:
- ☐ am wichtigsten für die Entscheidung:
 - ☐ am zweitwichtigsten für die Entscheidung:

Die Frage nach der zweitwichtigsten Entscheidung wurde wegen der Projekt-Teilnehmer vorgegeben für den Fall, dass „BoBi-Bent“ den ersten Platz einnimmt. So sollte die Vergleichbarkeit der Gruppen gewährleistet sein.

- „Mein Berufs- oder Ausbildungswunsch entspricht meinem derzeitigen Beruf/ meiner derzeitigen Ausbildung.“
- ☐ Ja
 - ☐ Nein, weil

Ähnliches wurde in der ersten Untersuchung erhoben, damals bei einer Mehrzahl an Schülern noch mit mäßiger Aussagekraft.

Interessant könnte bei dieser Frage auch diesmal die Höhe der Berufszufriedenheit bei Übereinstimmung/ Nichtübereinstimmung sein.

„Mein derzeitiger Beruf/ meine derzeitige Ausbildung stimmt mit dem Berufswunsch, oder Ausbildungswunsch meiner Eltern überein:“

O Ja

O Nein, weil

(Dieser Frage entspricht Frage 9 im Ursprungsfragebogen der Nicht-Teilnehmer aus den 4. Hauptschulklassen.)

Zweifellos liefert die Berufskonstanz ein objektives Maß für den direkten und individuellen Einfluss der Eltern, da dort keine persönlichen Wahrnehmungen im Spiel sind. Dennoch war diese Frage als zusätzliche Interpretationshilfe gedacht, falls Unterschiede in der Berufskonstanz nicht/ nur schwach ausgeprägt sind.

„Wie viele Monate dauerte es nach Ende der allgemeinen Schulpflicht (4. Hauptschulklasse und ein weiteres Pflichtschuljahr), bis Sie Ihren ersten Ausbildungsplatz, Lehrplatz, oder Beruf hatten?“..... Monate

In der Erstevaluation wurde vergleichbares gefragt, nämlich: „Einen Platz in meiner gewünschten Schule/ Lehre/ Arbeit zu bekommen, war: sehr leicht/ eher leicht/ eher schwer/ sehr schwer“. Die Dauer bis zum ersten Arbeitsverhältnis sollte ein Bild von der Schwere des Berufseinstieges vermitteln. In der tatsächlichen Befragung war oftmals unklar, ob die Ferien nach Schulende hinzuzuzählen wären oder nicht. Zusätzlich machten

sich manche Schulabsolventen schon in den Ferien auf Jobsuche und andere erst danach. Letztlich wurde daher immer nach der Dauer der „aktiven Jobsuche“ gefragt.

„Mein täglicher Arbeitsweg beträgt:“ Std. Min.

„Der Ort, wo ich aufgewachsen bin und mein derzeitiger Wohnort stimmen überein.“

O Ja

O Nein, weil (bitte den genauen Grund angeben!):

Die Entfernung, die in Kauf genommen wird, um die gewünschte Arbeit zu verrichten, dient als Maß für die Flexibilität. Da das Südburgenland selbst wenig Berufsauswahl bietet, sollten jene, die sich nicht damit zufrieden geben (Personen mit hoher Berufswahlreife), auch weite Distanzen in Kauf nehmen, um ihren Wunschjob zu erlangen.

Der Anfahrtsweg der Gruppe mit besserer Berufsorientierung sollte daher tendenziell höher ausfallen. Die Zeit wurde erfragt, da Sie bestimmt ein besserer Indikator für sie „subjektiven Mühen“ ist, als die räumliche Distanz, die nichts über Verkehrsanbindung, Verbindungsqualität oder den Motorisierungsgrad aussagt.

Wichtig ist hierbei aber der Wohnort: Jemand der z.B. nach Wien übersiedelt, weil es nur hier den gewünschten Job gibt, hat vermutlich einen relativ kurzen Arbeitsweg, bezeugt aber ein hohes Maß an Flexibilität.

Umgekehrtes gilt für Personen, die dem Ehepartner nach Wien oder Wiener Neustadt folgen, und ohne eigenes Zutun sehr kurze Anfahrtswege zur vielleicht nur „nächstbesten“ Arbeit haben. Daher wurde auch der Grund bei einem Wechsel des Wohnortes erfragt.

11.1.2 Fragen an die Projektteilnehmer

Die folgenden Fragen waren ausschließlich für die Projekt-Teilnehmer bestimmt:

„Glauben Sie, dass Ihnen berufliche Laufbahnentscheidungen leichter gefallen sind als Gleichaltrigen, die nicht am Projekt teilgenommen haben?“

☐ ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein

Diese Frage war - sinngemäß - Teil der Ursprungsuntersuchung (Frage 11 des Fragebogens für die Teilnehmer der 3. Klassen), führte allerdings in der damals gewählten Formulierung zu Verständnisschwierigkeiten. Deshalb wurde sie umformuliert.

„Hätten Sie sich ohne das Projekt beruflich anders entschieden?“

☐ ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein

„Würden Sie im Nachhinein betrachtet wieder am Projekt teilnehmen?“

☐ ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein

Ähnliches wurde in Frage 14 des Fragebogens für die Teilnehmer der dritten Hauptschulklassen erfragt.

„Wie gut hat Sie BoBi-Bent bei Ihrer Berufswahl unterstützt?“

☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ gar nicht

Entspricht Frage 16 im Fragebogen der Teilnehmer der 3. Hauptschulklassen.

„Was am damaligen Projekt hat Ihnen bei der späteren Berufsentscheidung oder Jobsuche geholfen?“

☐ Das war

☐ Da gab es nichts

☐ Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projekteinhalte erinnern

„Was am Projekt erscheint Ihnen aus heutiger Sicht als unnötig oder schlecht?“

☐ Das war

☐ Da gab es nichts

☐ Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projekteinhalte erinnern

„Was ist am damaligen Projekt zu kurz gekommen, bzw. sollte ausgebaut werden?“

☐ Das war

☐ Da gab es nichts

☐ Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projekteinhalte erinnern

„Welche Punkte, die im Projekt nicht vorgekommen sind, würden Sie sich aus heutiger Sicht wünschen?“

☐ Das war

☐ Da gab es nichts

☐ Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projekthinhalte erinnern

„Ich würde BoBi-Bent die Schulnote geben“

Entspricht Frage 17 im Fragebogen der Teilnehmer der 3. Hauptschulklassen.

11.1.3 Fragebogen zur subjektiven Zufriedenheit und Belastung im Beruf

Weyers Originalfragebogen (Weyer, 1980) enthält 60 Items, die 5 Berufsaspekte abdecken. Diese sind:

- Arbeits- und Berufszufriedenheit
- Belastendes Betriebsklima
- Arbeits- und Berufsbelastung
- Mangelnde Erholung von der Berufsbelastung
- Karrierestreben

Um den Fragebogen kurz zu halten, erfolgte bei der Untersuchung eine Beschränkung auf die erste der fünf Subskalen, die „Arbeits- und Berufszufriedenheit“.

Die Skala "Arbeits- und Berufszufriedenheit" besteht aus folgenden Fragen

(+/- entspricht der Polung der Items):

1. Ich habe einen wirklich interessanten Beruf. (+)
2. Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben. (+)
3. Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute. (+)
4. Ich glaube, daß ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere. (+)
5. Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln. (-)
6. Meistens gehe ich gerne zur Arbeit. (+)
7. Das tägliche Betriebseinerlei geht mir oft auf die Nerven. (+)
8. Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden. (+)
9. Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit. (-)
10. Ich langweile mich oft bei der Arbeit. (-)

Die Antwortvorgabe bei jeder dieser Fragen lautet auf "stimmt" oder "stimmt nicht".

Weyer (1980) entwickelte seinen Fragebogen zur „subjektiven Zufriedenheit und Belastung im Beruf“ in Anlehnung an die Stress-Theorie von Lazarus.

Weyers Skalen decken auch einige Bereiche jener Skalen ab, die Neuberger und Allerbeck (1980) bereits 1978 für ihren Arbeitsbeschreibungsbogen formulierten: So entspricht die Subskala „Arbeits- und Berufszufriedenheit“ dort der Subskala „Tätigkeiten“, die Subskala „Arbeits- und Berufsbelastung“ entspricht teilweise der Dimension „Arbeitsbedingungen“ und die Subskala „Belastendes Betriebsklima“ ist mit der Subskala „Kollegen“ beim Arbeitsbeschreibungsbogen vergleichbar.

Über die Originalstichprobe von Weyer liegen keine detaillierten Informationen vor. Giegler hat 1984 insgesamt 160 Erwerbstätige mit Weyers Instrument getestet.

Für das Antwortverhalten bei den Subskalen wurde folgendes ermittelt: Die Rohwerte der Skalen "Arbeits- und Berufsbelastung" sowie "Betriebsklima" sind annähernd normalverteilt, die Skala "Arbeits- und Berufszufriedenheit" weist dagegen eine leicht rechtsschiefe Verteilung auf.

Alle drei Skalen sind, Modelltests zufolge, nach dem Rasch-Modell skalierbar.

Ausgehend von der Annahme, dass es sich bei den verwendeten Items um die Erfassung theoretisch normalverteilter, kontinuierlicher Merkmale handelt, die nur dichotom gemessen werden können, ergaben Faktorenanalysen fünf interpretierbare Faktoren für die 60 Items:

1. Faktor: Arbeits- und Berufszufriedenheit,
2. Faktor: Belastendes Betriebsklima,
3. Faktor: Arbeits- und Berufsbelastung,
4. Faktor: Mangelnde Erholung von der Berufsbelastung,
5. Faktor: Karrierestreben.

Für die Rasch-Skalierung waren nur die ersten drei Faktoren zu verwenden, da für die Faktoren 4 und 5 entweder die Anzahl oder die Ladungen der Items zu gering waren. Giegler konnte diese von Weyer (1980) ermittelte Faktorenstruktur in seiner Replikations-Studie verifizieren. Die ersten drei Faktoren haben sich auch mit zufriedenstellenden Resultaten als nach dem Rasch-Modell skalierbar erwiesen.

Die Reliabilitätskoeffizienten der ersten drei Subskalen betragen jeweils $\alpha = 0.94$ bzw. $\alpha = 0.93$.

Weyers Subskala „Arbeits- und Berufszufriedenheit“ wurde deshalb in den eigenen Fragebogen integriert, weil sie (ideal für Telefoninterviews) sehr kurz ausfällt, und das Ergebnis (ideal für Auswertungszwecke) in nur einem einzigen Gesamtscore ausdrückt.

Bei außerberuflichen Einflussfaktoren ist es natürlich weniger wünschenswert, wenn sich diese im Berufszufriedenheitsscore manifestieren. Um deren Einfluss abschätzen zu können, wurde dem Arbeitsbeschreibungsbogen von Neuberger und Allerbeck (1980) ein Item entnommen und ebenfalls vorgegeben. Dessen Wortlaut ist:

„Wenn Sie nun nicht nur die Arbeit betrachten, sondern Ihre gesamte derzeitige Situation berücksichtigen (Wohnung, Umfeld, Freizeit, Freunde und Familie), wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrem Leben?“

Da die Frage im Rahmen eines telefonischen Interviews erfolgte, wurde die Antwortvorgabe in Form der Kunin'schen Gesichtsskala durch eine Bitte um Schulnotenbewertung (1 bis 5) ersetzt.

11.1.4 Das Schema der Erfolgsbewertung

Man kann nur dann von einem Erfolg des Projektes sprechen, wenn die Teilnehmer hinsichtlich der Berufswahlreife besser abschneiden als die Nichtteilnehmer *und* man weiters davon ausgehen kann, dass sich Teilnehmer und Nichtteilnehmer in Sachen Berufswahlreife nicht schon zuvor unterschieden haben. Insgesamt ergeben sich drei Möglichkeiten für die Berufswahlreife unter den Teilnehmern und Nichtteilnehmern zum Zeitpunkt des Projektbeginns:

Personen mit hoher Berufswahlreife melden sich nicht (oder kaum) für eine Projekt-Teilnahme, da sie vielleicht meinen, keine Entscheidungshilfe mehr zu benötigen. In diesem Fall könnte das Projekt ein großer Erfolg gewesen sein, und die ehemals schlechten Teilnehmer könnten z.B. mit den vorwiegend überdurchschnittlichen Nichtteilnehmern sogar gleichgezogen haben. Beim Vergleich der Teilnehmer mit den Nichtteilnehmern würde sich dieser Erfolg aber nicht zeigen, da sich beide Gruppen in der beruflichen Entwicklung der Folgejahre (bedingt durch äquivalente Fertigkeiten bei der Jobsuche) nicht unterscheiden würden. Ebenso wäre es möglich, dass die Projektteilnehmer sich „nur“ auf ein durchschnittliches Berufswahlreife-Niveau verbessern können. Dann würden die Projekt-Teilnehmer trotz Projekterfolg schlechter abschneiden, als die (von Beginn an) überdurchschnittlichen Nichtteilnehmer.

Es ist auch möglich, dass Schüler mit geringer Berufswahlreife vorwiegend nicht am Projekt teilgenommen haben, da sie (theoriekonform) gar nicht darauf bedacht waren, ihren Entscheidungsspielraum zu erhöhen und aktiv nach beruflichen Informationen zu suchen. In diesem Fall wäre zu erwarten, dass die Gruppe der Teilnehmer hinsichtlich verschiedener Berufswahlaspekte klar besser abschneidet, als die der Nichtteilnehmer.

Schließlich haben sie schon vor (!) Projektbeginn über jene Fertigkeiten verfügt, die eigentlich vermittelt werden sollten. Ein später festgestelltes besseres Abschneiden der Teilnehmer wäre in diesem Fall nur Konsequenz dieser Vorselektion.

Selbstverständlich ist auch die Möglichkeit keines vorherigen Unterschiedes zwischen Teilnehmern und Nicht-Teilnehmern gegeben. Hier sollte ein Projekterfolg eindeutig identifizierbar sein.

Betrachtet man nun diese drei Annahmen in ihren Konsequenzen für eine spätere Ergebnisinterpretation, dann ergeben sich sechs mögliche Szenarien, die in Tabelle 25 dargestellt sind: Das Projekt kann Schüler mit hoher Berufswahlreife tendenziell angezogen oder abgeschreckt haben, bzw. keines von beiden. Dabei kann das Projekt selbst erfolgreich oder nicht erfolgreich verlaufen sein.

Tabelle 25: Mögliche Wechselwirkungen von Berufswahlreife und Projekterfolg

Mögliche Szenarien	Projekterfolg	Kein Projekterfolg
Überwiegend Schüler mit hoher Berufswahlreife nahmen teil	Fall 1	Fall 2
Überwiegend Schüler mit geringer Berufswahlreife nahmen teil	Fall 3	Fall 4
Die Teilnehmer und Nichtteilnehmer unterschieden sich nicht	Fall 5	Fall 6

Um festzustellen welche Möglichkeit vorliegt, muss die in Kapitel II Punkt 1.2 erwähnte Stichprobe aus Stegersbacher Schülern mit einbezogen werden.

Diese Schüler entstammen Klassen, aus denen niemand am Projekt teilgenommen hat. Sie stellen daher eine ideale Vergleichsgruppe dar. Über das Herstellen von Relationen zwischen den nunmehr drei Gruppen soll geklärt werden, welcher Fall vermutlich zutrifft.

Es gilt fortan:

TN = Teilnehmer am Projekt.

N = Nichtteilnehmer, aber aus einer Klasse stammend, an der das Projekt angeboten wurde.

VG = Vergleichsgruppe: Schüler aus Stegersbach, die allesamt nicht am Projekt teilnahmen.

Die unterscheidbaren Fälle sind nun folgendermaßen charakterisiert:

Fall 1: Das Projekt ist ein Erfolg / Überwiegend Schüler mit hoher Berufswahlreife nahmen teil.

Für den Fall, dass vom Projekt überwiegend Schüler mit hoher Berufswahlreife angesprochen wurden, ist bei Projekterfolg klar, dass die Teilnehmer (TN) in berufswahlrelevanten Dimensionen besser abschneiden müssen, als die nicht ins Projekt miteinbezogene Vergleichsgruppe (VG). Allerdings wäre das schon deshalb der Fall, weil Personen mit hoher Berufswahlreife - unabhängig von einem erfolgreichen Projekt - besser im Berufsleben zurechtkommen sollten.

Bei positiver Vorselektion unter den Teilnehmern müssen aber die Nichtteilnehmer (N) als „negative Selektion“ schlechter abschneiden, als die Vergleichsgruppe (VG) aus Stegersbach, da diese ja alle Berufswahlreife-Typen enthält (hohe und niedrige). Somit lässt sich bei den relevanten Dimensionen (in positiver Ausprägung) folgende Reihung erwarten:

$TN > VG > N$

Zusätzlich müsste eine gemeinsame Gruppe aus Teilnehmern (TN) und Nichtteilnehmern (N) besser abschneiden, als die Vergleichsgruppe (VG), da die Teilnehmer ja nochmals besser geworden sind:

$$(TN + N) > VG$$

Besser heißt natürlich nicht automatisch statistisch signifikant, da die Nichtteilnehmergruppe in der (TN + N) Gruppe nichts zu einer etwaigen Verbesserung der Gesamtgruppe beiträgt.

Fall 2: Das Projekt ist kein Erfolg / Überwiegend Schüler mit hoher Berufswahlreife nahmen teil.

Die Teilnehmer (TN), die gemäß Voraussetzung überdurchschnittliche Berufswahlreife besitzen, werden daher besser abschneiden, als die Vergleichsgruppe (VG). Ebenso müssten auch hier die Nichtteilnehmer (N) schlechter abschneiden als die Vergleichsgruppe:

$$TN > VG > N$$

Oberflächlich betrachtet haben „Fall 1“ und „Fall 2“ dieselben Konsequenzen. Wenn das Projekt aber wirkungslos geblieben ist, dann sollten die Teilnehmer und Nichtteilnehmer gemeinsam nicht besser abschneiden, als die Vergleichsgruppe, die ebenfalls gute und schlechte Berufsorientierer ohne jegliche Projektbeeinflussung enthält.

Es folgt daraus:

$$(TN + N) \leq VG$$

Fall 3: Das Projekt ist ein Erfolg / Überwiegend Schüler mit geringer Berufswahlreife nahmen teil.

Gemäß dieser Annahme ergeben sich folgende theoretische Möglichkeiten (die der Einfachheit halber nur mehr in Kurzform dargestellt werden):

(a)

$$TN > N > VG$$

(b)

$$TN = N > VG$$

(c)

$$N > TN > VG$$

(d)

$$N > TN = VG$$

Wie aus (d) ersichtlich, könnte ein Projekterfolg auch darin bestehen, dass die größtenteils förderungsbedürftigen Teilnehmer zumindest das Niveau der Vergleichsgruppe erreichen.

Als positivstes Szenario, wurde die Variante (a) formuliert, die den maximal möglichen Erfolg der Teilnehmer (TN) im Übertrumpfen der ursprünglich besseren Nichtteilnehmer (N) sieht.

Fall 4: Das Projekt ist kein Erfolg / Überwiegend Schüler mit geringer Berufswahlreife nahmen teil.

Da vorwiegend Schüler mit geringer Berufswahlreife teilnehmen und das Projekt daran nichts ändert, ergibt sich:

$$N > VG > TN$$

Fall 5 und 6 gehen, anders als die Fälle 1 - 4 davon aus, dass sich Projektteilnehmer und Nichtteilnehmer nicht schon zuvor in ihrer Berufswahlreife unterschieden haben.

Fall 5: Das Projekt ist ein Erfolg / Teilnehmer und Nichtteilnehmer haben sich zuvor nicht unterschieden. Die zu erwartende Rangreihung ist folgende:

$$TN > VG = N$$

Fall 6: Das Projekt ist kein Erfolg / Teilnehmer und Nichtteilnehmer haben sich zuvor nicht unterschieden. Die Rangfolge hierfür lautet:

$$TN = VG = N$$

Wieder in tabellarischer Form lassen sich die Fälle 1-6 folgendermaßen auflisten:

Tabelle 26: Mögliche Fallunterscheidungen zur Bestimmung von Projekterfolg und Berufswahlreife der Teilnehmer (TN) und Nichtteilnehmer (N) bei Studienbeginn. (VG=Vergleichsgruppe)

Eigenschaften bei Studienbeginn	Projekterfolg	Kein Projekterfolg
Überwiegend Schüler mit hoher Berufswahlreife nehmen teil	$TN > VG > N$ wobei: $(TN + N) > VG$	$TN > VG > N$ wobei: $(TN + N) \leq VG$
Überwiegend Schüler mit geringer Berufswahlreife nehmen teil	a) $TN > N > VG$ b) $TN = N > VG$ c) $N > TN > VG$ d) $N > TN = VG$	$N > VG > TN$
Die Teilnehmer und Nichtteilnehmer unterscheiden sich nicht	$TN > VG = N$	$TN = VG = N$

11.2 Charakterisierung der Stichprobe

11.2.1 Schüler und Schulorte

Die Stichprobe setzt sich aus ehemaligen Schülern folgender Schulorte und Klassen zusammen:

Tabelle 27: Befragte Schulen und Schulstufen

Schulen	Schulstufen
Stegersbach	4. Klasse
St. Michael	4. Klasse
Eberau	4. Klasse
Güssing	4. Klasse

11.2.2 Geschlecht, Schulort und Teilnahmestatus

Es wurden 202 Personen befragt, ungefähr zu gleichen Teilen männliche und weibliche Personen.

Tabelle 28: Alle befragten Personen und deren Geschlechtszugehörigkeit

Gesamtzahl der Befragten	
202	
davon männlich	davon weiblich
104	98

Die für die Auswertung relevanten Untergruppen (die Teilnehmer- und Nichtteilnehmergruppe, sowie die Vergleichsgruppe) sind mit Stärken zwischen 60 und 75 Personen ungefähr zu gleichen Teilen in der Stichprobe vertreten.

Tabelle 29: Alle Befragten nach Teilnahmestatus, Schule und Geschlecht

Befragte Personen	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Nach Geschlecht						
männlich	27	36,0 %	46	68,6 %	31	51,6 %
weiblich	48	64,0 %	21	31,3 %	29	48,3 %
Nach Schule						
Eberau	13	17,3 %	19	28,4 %	0	0,0 %
Güssing	49	65,3 %	34	50,7 %	0	0,0 %
St. Michael	13	17,3 %	14	20,9 %	0	0,0 %
Stegersbach	0	0,0 %	0	0,0 %	60	100,0 %
Gesamt	75	100,0 %	67	100,0 %	60	100,0 %

Das Geschlechterverhältnis in der Vergleichsgruppe ist ausgeglichen. Bei den vorrangig interessanten Gruppen der Projekt-Teilnehmer und Nichtteilnehmer ist noch die Repräsentativität für Geschlecht und Gruppenzugehörigkeit zu klären.

Tabelle 30: Anteil der Befragten Teilnehmer und Nichtteilnehmer an der jeweiligen Grundgesamtheit, getrennt nach Geschlecht und Schulort.

Befragte Personen	Teilnehmer		Nichtteilnehmer	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Nach Geschlecht				
männliche Befragte	27 von 37	73,0 %	46 von 79	58,2 %
weibliche Befragte	48 von 61	78,7 %	21 von 39	53,8 %
Nach Schulen				
Eberau	13 von 18	72,2 %	19 von 21	90,5 %
Güssing	49 von 65	75,4 %	34 von 66	51,5 %
St. Michael	13 von 15	86,7 %	14 von 31	45,2 %
Gesamt	75 von 98	76,5 %	67 von 118	56,8 %

Mit der Befragung von weit über 70 Prozent der ehemaligen ProjektteilnehmerInnen ist zweifellos hinreichende Repräsentativität gegeben.

Die Befragung von mehr als der Hälfte der ehemaligen NichtteilnehmerInnen kann ebenfalls als zufriedenstellend bezeichnet werden.

Das Geschlechterverhältnis wird insofern gut abgebildet, als bei Frauen und Männern ein sehr ähnlicher Prozentsatz an der jeweiligen Grundgesamtheit befragt wurde.

Deutliche Unterschiede in der Befragungsquote gibt es nur bei den Schulorten, aber selbst in St. Michael wurde fast die Hälfte aller möglichen Personen befragt. Die Ergebnisse der folgenden Auswertung sollten daher in jedem Fall repräsentativ sein.

11.3 Statistische Auswertung

Die statistische Auswertung wurde mit SPSS Version 6.0 bzw. Version 13.0 durchgeführt. Für die Hypothesenprüfung wurde ein Signifikanzniveau von Alpha = 5% ($p = 0,05$) angenommen.

11.3.1 Verwendete statistische Verfahren

Bei der Prüfung der aufgestellten Hypothesen und Fragestellungen kamen unterschiedliche statistische Verfahren zum Einsatz:

Kolmogorov-Smirnov Test

Kruskal-Wallis Test

Chi-Quadrat Test

Korrelationsberechnungen nach Spearman

Logistische Regression

11.3.2 Einbezogene Variablen

Unabhängige Variablen: sind diejenigen Variablen aus deren Werten andere Variablen vorausgesagt oder erklärt werden sollen. Die unabhängigen Variablen der Untersuchung sind:

- Der Teilnahmestatus (Teilnehmer, Nichtteilnehmer, Vergleichsgruppe)
- Das Geschlecht der TeilnehmerInnen

Abhängige Variablen: sind jene Zielvariablen, welche durch die unabhängigen Variablen erklärt oder vorausgesagt werden sollen.

Die abhängigen Variablen der Untersuchung sind:

- Die Arbeitszufriedenheit (erhoben mit Weyers „Fragebogen zur subjektiven Zufriedenheit und Belastung im Beruf “; auf einer Skala von eins bis zehn)
- Die Lebenszufriedenheit (Selbsteinschätzung auf Schulnotenskala)
- Höchster erreichter Schul/ Berufsabschluss (Matura, Berufsbildende Mittlere Schule, Lehrabschlussprüfung, Hauptschule, Sonstiges)
- Ausbildungs- und Berufsabbrüche (ja/ nein)
- Abbrüche weiterführender Schulen bzw. Studien (ja/ nein)
- Übereinstimmung Beruf/ Berufswunsch (ja/ nein)
- Übereinstimmung Berufswunsch/ Elternwunsch (ja/ nein)
- Berufskonstanz (mütterlicherseits, väterlicherseits)
- Berufswahlgründe (Bewertung auf dreistufiger Skala)
- Berufstyp: (Manuelle Berufe, Büroberufe ohne Kundenkontakt, Verkauf und Außendienst, Schüler, Studenten, Arbeitslose)
- Teilnahme an berufsbezogenen Kursen (ja/ nein)
- Der Wegzeit zum Arbeitsplatz (in Minuten)
- Dauer der Arbeitssuche (in Wochen)

11.3.3 Das Skalenniveau der Variablen

metrische Variablen: sind variablen, bei denen zumindest wertmäßige Abstände gemessen werden können. Beispiele sind die Temperaturskala oder Punktwerte bei Testergebnissen.

Die metrischen Variablen der Untersuchung sind:

- die Arbeitszufriedenheit
- die Wegzeit zum Arbeitsplatz
- die Dauer der Arbeitssuche

Rangskalierte Variablen: bilden größer/ kleiner Relationen ab. Rangskalierte Messwerte können daher ihrer Größe nach in einer Rangreihe geordnet werden. Beispiele sind Platzierungen im Sport (Erster, Zweiter, Dritter,...) oder subjektive Einschätzungen („Produkt A schmeckt besser als Produkt B,...). Metrische Abstände (sofern vorhanden) beeinflussen die Rangreihung nicht. Die Sekundenabstände zwischen dem Ersten, Zweiten und Dritten eines Laufwettbewerbes sind z.B. für eine Rangreihung irrelevant. Die einzig rangskalierte Variable der Untersuchung ist:

- die Lebenszufriedenheit
- höchster erreichter Schul/ Berufsabschluss

Kategorielle Variablen: setzen nur die Gleichheit bzw. Ungleichheit von Eigenschaften voraus (z.B. Geschlecht, Muttersprache, Studienrichtung) und erlauben damit das Bilden von zwei- oder mehrklassiger Kategorien. Kategorielle Variablen der Untersuchung sind:

- Geschlecht
- Teilnahmestatus
- Ausbildungs- und Berufsabbrüche
- Abbrüche weiterführender Schulen bzw. Studien
- Übereinstimmung Beruf/ Berufswunsch
- Übereinstimmung Berufswunsch/ Elternwunsch
- Berufskonstanz
- Berufswahlgründe
- Berufstyp
- Teilnahme an berufsbezogenen Kursen

11.3.4 Die Hypothesen

Die statistischen Hypothesen werden als Alternativhypothesen formuliert.

H1.1a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei der höchsten abgeschlossenen Ausbildung.

H1.1b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei der höchsten abgeschlossenen Ausbildung.

H1.2a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den Abbrüchen weiterführender Schulen.

H1.2b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den Abbrüchen weiterführender Schulen.

H1.3a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung von studierenden Personen.

H1.3b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung von studierenden Personen.

H1.4a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den Schul- und Berufsabbrüchen.

H1.4b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den Schul- und Berufsabbrüchen.

- H1.5a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den gewerteten Schul- und Berufsabbrüchen.
- H1.5b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den gewerteten Schul- und Berufsabbrüchen.
- H1.6: Die Wahrscheinlichkeit der gewerteten Schul- und Berufsabbrüche ist mit der Berufskonstanz zum gleichgeschlechtlichen Elternteil und/ oder dem Geschlecht und/ oder der Gruppenzugehörigkeit assoziiert.
- H1.7a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den in Anspruch genommenen Berufswahlhilfen.
- H1.7b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den in Anspruch genommenen Berufswahlhilfen.
- H1.8a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz bei der Dauer der Arbeitssuche.
- H1.8b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz bei der Dauer der Arbeitssuche.
- H1.9a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den Berufstypen.
- H1.9b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei den Berufstypen.
- H1.10a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei der Inanspruchnahme von berufsbezogenen Kursen

H1.10b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei der Inanspruchnahme von berufsbezogenen Kursen

H1.11: Die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an berufsbezogenen Kursen ist mit der ehemaligen Teilnahme an solchen Kursen und/ oder der Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch und/ oder dem Geschlecht und/ oder der Gruppenzugehörigkeit assoziiert.

H1.12a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz bezüglich der Positivität ihrer Berufswahlgründe nach Schema 1.

H1.12b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz bezüglich der Positivität ihrer Berufswahlgründe nach Schema 1.

H1.13a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz bezüglich der Positivität ihrer Berufswahlgründe nach Schema 2.

H1.13b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz bezüglich der Positivität ihrer Berufswahlgründe nach Schema 2.

H1.14a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei der Übereinstimmung zwischen ihrem gewählten Beruf und dem einmaligen Berufswunsch.

H1.14b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei der Übereinstimmung zwischen ihrem gewählten Beruf und dem einmaligen Berufswunsch.

H1.15a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei der Übereinstimmung ihres gewählten Berufes mit dem Berufswunsch der Eltern.

H1.15b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeitsverteilung bei der Übereinstimmung ihres gewählten Berufes mit dem Berufswunsch der Eltern.

H 1.16: Die Wahrscheinlichkeit der Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch ist mit der Übereinstimmung von Beruf und Elternwunsch und/ oder dem Geschlecht und/ oder der Gruppenzugehörigkeit assoziiert.

H1.17: Die Wahrscheinlichkeit der Berufskonstanz ist mit der Übereinstimmung von Beruf und Elternwunsch und/ oder dem Geschlecht und/ oder der Gruppenzugehörigkeit assoziiert.

H1.18a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz ihrer Arbeitszufriedenheitsscores.

H1.18b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz ihrer Arbeitszufriedenheitsscores.

H1.19a: Die männlichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz ihrer Anfahrsdauer zum Arbeitsplatz.

H1.19b: Die weiblichen Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich der zentralen Tendenz ihrer Anfahrsdauer zum Arbeitsplatz.

12. ERGEBNISSE

12.1 Ausbildungsniveau und Ausbildungsabbrüche

Als objektivierbares Merkmal für den Ausbildungsgang wurde die höchste abgeschlossene Ausbildung heran gezogen. Objektivierbares Merkmal für die Geradlinigkeit des Ausbildungs- und Berufsweges, sind die jeweiligen Abbruchraten.

12.1.1 Der höchste erreichte Bildungsabschluss

Die vielfältigen Bildungsabschlüsse wurden vier Bereichen zugeordnet: Hauptschule/ Polytechnikum, Lehrabschluss, Berufsbildende Mittlere Schule und Matura. Ein Befragter war immer noch Schüler und verfügte über keinen Abschluss.

A) Das Ausbildungsniveau bei den männlichen Befragten

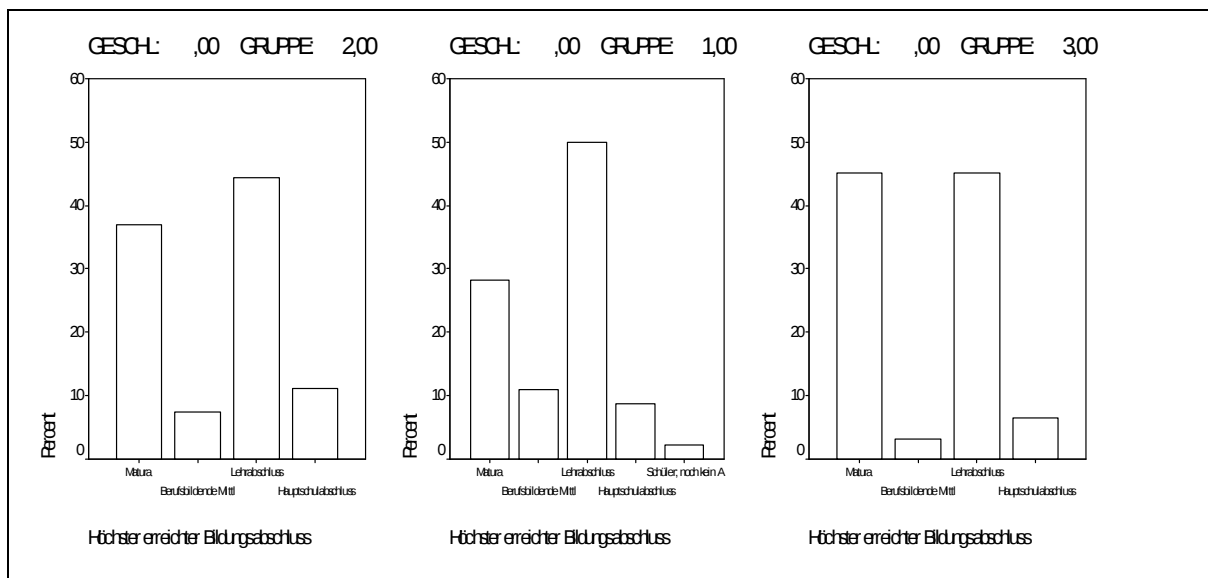


Abbildung 2: Der höchste erreichte Bildungsabschluss der männlichen Teilnehmer (n=27), Nichtteilnehmer (n=46) und Vergleichsgruppe (n=31); Darstellung des prozentuellen Anteils am jeweiligen Ausbildungstyp

Bei den männlichen Teilnehmern und Nichtteilnehmern stellen die Personen mit Lehrabschluss die relative Mehrheit dar. Zweitgrößte Gruppe sind jeweils die Maturanten. Personen mit Hauptschulabschluss oder Berufsbildender Mittlerer Schule sind mit Größenordnungen um/ unter 10% nur gering vertreten.

Am besten qualifiziert ist die männliche Vergleichsgruppe. Auch wenn es nur wenige Absolventen von Berufsbildenden Mittleren Schulen (BMS) gibt, entfallen rund 50% auf die Bereiche Matura/ BMS.

Tabelle 31: Die absoluten und relativen Anteile an den abgeschlossenen Schulausbildungen innerhalb der männlichen Teilnehmergruppe, Nichtteilnehmergruppe und Vergleichsgruppe

	männliche Teilnehmer		männliche Nichtteilnehmer		männliche Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Matura	10	37,0 %	13	28,3 %	14	45,2 %
BMS	2	7,4 %	5	10,9 %	1	3,2 %
LAP	12	44,4 %	23	50,0 %	14	45,2 %
Hauptschule/ Poly	3	11,1 %	4	8,7 %	2	6,5 %
Sonstiges	-	-	1	2,2 %	1	-
Gesamt	27	100,0%	46	100,0%	31	100,0%

BMS = Berufsbildende Mittlere Schule

LAP = Lehrabschlussprüfung

Poly = Polytechnischer Lehrgang

Die männlichen Teilnehmer weisen mit 11,1% an Hauptschülern den höchsten Anteil an Personen mit Pflichtschulabschluss auf.

Bei den Nichtteilnehmern war eine Person zum Befragungszeitpunkt immer noch Schüler (siehe „Sonstiges“).

Bei den Lehrabschlüssen sind die Gruppenunterschiede marginal. Am wenigsten dazu tendieren die männlichen Teilnehmer.

Die männlichen Teilnehmer haben gegenüber den Nichtteilnehmern einen höheren Anteil an Maturanten und Hauptschülern. Das untere und das obere Ende des Bildungsspektrums ist also vergleichsweise stärker vertreten.

Bei der Vergleichsgruppe ist der Anteil mit Matura am höchsten.

B) Das Ausbildungsniveau bei den weiblichen Befragten

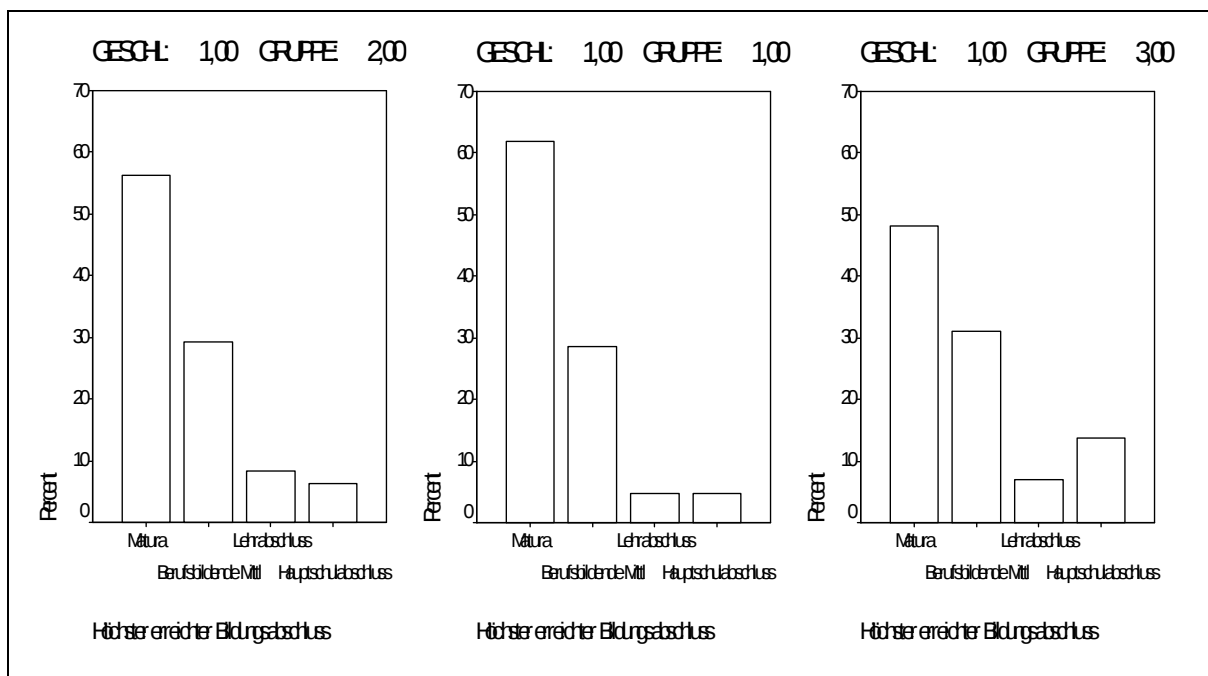


Abbildung 3: Der höchste erreichte Bildungsabschluss der weiblichen Teilnehmer (n=48), Nichtteilnehmer (n=21) und Vergleichsgruppe (n=29); Darstellung des prozentuellen Anteils am jeweiligen Ausbildungstyp

Bei den Teilnehmerinnen ist der Maturantenanteil im Vergleich zu den Nichtteilnehmerinnen etwas niedriger, gleichzeitig ist der Anteil der Personen mit Lehrabschluss etwas höher. Am niedrigsten ist der Maturantinnenanteil mit unter 50% bei der Vergleichsgruppe, während der Anteil an Personen mit Hauptschulabschluss höher als in den anderen Gruppen ist.

Tabelle 32: Die absoluten und relativen Anteile an den abgeschlossenen Schulausbildungen innerhalb der weiblichen Teilnehmergruppe, der weiblichen Nichtteilnehmergruppe sowie der weiblichen Vergleichsgruppe

	weibliche Teilnehmer		weibliche Nichtteilnehmer		weibliche Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Matura	27	56,2 %	13	61,9 %	14	48,3 %
BMS	14	29,2 %	6	28,6 %	9	31,0 %
LAP	4	8,3 %	1	4,8 %	2	6,9 %
Hauptschule/Poly	3	6,2 %	1	4,8 %	4	13,8 %
Sonstiges	-	-	-	-	-	-
Gesamt	48	100,0%	21	100,0%	29	100,0%

BMS = Berufsbildende Mittlere Schule

LAP = Lehrabschlussprüfung

Poly = Polytechnischer Lehrgang

Auffällig ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Vergleichsgruppe: während das Ausbildungsniveau in der männlichen Vergleichsgruppe am besten war, schnitten die weiblichen Befragten schlechter ab, als ihre Geschlechtsgenossinnen.

Tabelle 33: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung

Selektions- Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Männer	Gruppenzugehörigkeit	103	3,414	6	0,755
Frauen	Gruppenzugehörigkeit	98	2,367	6	0,883

Bei den Männern wurde eine Person (ohne jeglichen Abschluss) nicht in die Analyse mit aufgenommen. Bei insgesamt 9 von 12 Zellen war die erwartete Anzahl kleiner als 5. Bei den Frauen war die erwartete Anzahl bei 6 von 12 Zellen kleiner als 5.

Der Chi²-Test ist sowohl bei den männlichen, wie bei den weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.1a und die H1.1b können daher nicht angenommen werden.

12.1.2 Die Abbrüche weiterführender Schulen

Weiterführende Schulen sind alle Schultypen, die nach Ende der Pflichtschulzeit besucht werden können (Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen, Allgemeinbildende Höhere Schulen). Die Abbruchquote bezieht sich daher nicht auf alle Personen einer Gruppe, sondern nur auf jene, die überhaupt eine weiterführende Schule besucht haben.

Tabelle 34: Die Abbrüche weiterführender Schulen und Studien innerhalb der einzelnen Gruppen; absolut und prozentuell, getrennt nach dem Geschlecht

	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	4 von 16	25,0%	11 von 27	40,7%	5 von 19	26,3%
weiblich	9 von 42	21,4%	3 von 20	15,0 %	10 von 28	35,7%
Gesamt	13 von 58	22,4%	14 von 47	29,8%	15 von 47	31,9%

Die Abbruchquote liegt jeweils zwischen 20% und 40%. Nur geringe Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es bei der Teilnehmergruppe, besonders starke Unterschiede weist die Nichtteilnehmergruppe auf. So sind die weiblichen Nichtteilnehmer unter ihren Geschlechtsgenossinnen in positiver Hinsicht führend, während die männlichen Nichtteilnehmer in ihrer Bezugsgruppe das Schlusslicht darstellen.

Tabelle 35: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich der Abbrüche weiterführender Schulen und Studien

Selektions- Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Männer	Gruppenzugehörigkeit	62	1,582	2	0,453
Frauen	Gruppenzugehörigkeit	90	3,098	2	0,212

Bei den Frauen war die erwartete Anzahl bei 1 von 6 Zellen kleiner als 5. Der Chi²-Test ist sowohl bei den männlichen, wie bei den weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.2a und die H1.2b können daher nicht angenommen werden.

12.1.3 Die Studienneigung

Da die Befragten noch zu jung waren, konnten bei den Studien noch keine Anschlüsse registriert werden. Angeführt sind daher die zum Befragungszeitpunkt Studierenden.

Tabelle 36: Der absolute und relative Anteil der Studenten bei den Befragten; getrennt nach Geschlecht und Teilnahmestatus

Geschlecht	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	3 von 27	11,1 %	6 von 46	13,0 %	8 von 31	25,8 %
weiblich	10 von 48	20,8%	11 von 21	52,4 %	7 von 29	24,1 %
Gesamt	13 von 75	17,3 %	17 von 67	25,4 %	15 von 60	25,0 %

Der Anteil an Studenten fällt bei den männlichen und weiblichen Teilnehmern am geringsten aus. Generell studieren mehr Frauen, nur bei der Vergleichsgruppe ist der Anteil männlicher und weiblicher Studierender ähnlich hoch.

Stark überdurchschnittlich fällt die Studienneigung bei den weiblichen Nichtteilnehmerinnen aus: mehr als die Hälfte dieser Personen studieren.

Tabelle 37: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich des Anteils an Studierenden

Selektions- Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Männer	Gruppenzugehörigkeit	104	2,937	2	0,230
Frauen	Gruppenzugehörigkeit	98	7,521	2	0,023

Bei den Männern war die erwartete Anzahl bei 1 von 6 Zellen kleiner als 5.

Der Chi²-Test ist bei den männlichen Gruppen nicht signifikant, jedoch bei den weiblichen Gruppen signifikant. Die H.1.3a kann daher nicht angenommen werden, während die H.1.3b angenommen wird.

12.1.4 Die Studienabbrüche

Die einzig registrierbaren Studienabbrüche erfolgten durch Mitglieder der weiblichen Teilnehmergruppe (3 Abbrüche: 2 x BWL, 1 x Psychologie) sowie der weiblichen Nichtteilnehmergruppe (1 Abbruch: 1 x Psychologie). Bei der weiblichen Vergleichsgruppe bzw. bei allen männlichen Befragten kam es zu keinen Abbrüchen. Wegen der kleinen Zahl von Studienabbrechern wurde keine statistische Signifikanzprüfung vorgenommen.

12.1.5 Alle Schul- und Lehrabbrüche (Berufsabbrüche)

Im Idealfall sollte der Weg zum Beruf geradlinig verlaufen und nicht von Fehlentscheidung geprägt sein. Zusammengefasst wurden daher alle Lehrabbrüche, Schulabbrüche, Studienabbrüche – aber auch Ausbildungsabbrüche und Berufswechsel. Diese Erweiterung wurde vorgenommen, weil die Erfassung von Lehrabbrüchen als Äquivalent zur weiterführenden schulischen Ausbildung zu eng gefasst scheint. Einerseits werden Lehrabschlüsse mitunter erst über den Umweg einer anderen Berufstätigkeit absolviert, andererseits sind Lehrstellen bereits mit voller Arbeitstätigkeit verbunden,

sodass eine Unterscheidung zum direkten Berufseinstieg oder freiberuflichen Tätigkeiten fast willkürlich erscheint. Daher werden Abbrüche gleich welcher Art vereinfachend unter „Schul- und Lehrabbrüche“ subsumiert. Im Vordergrund steht weiterhin, dass der Weg vom Pflichtschulabschluss zum Traumberuf möglichst ohne Umwege erfolgen soll.

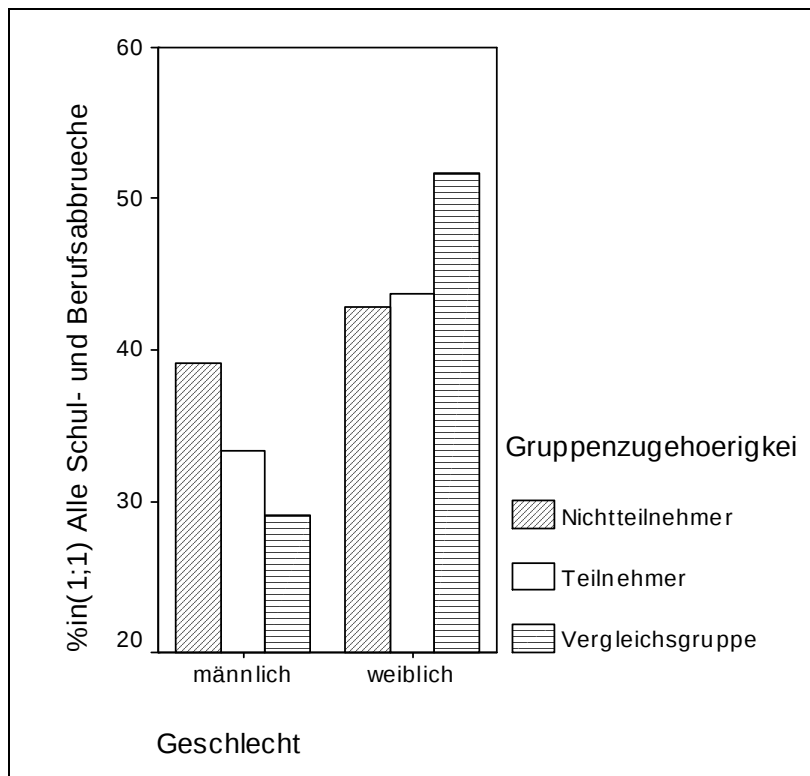


Abbildung 4: Der prozentuelle Anteil der Schul- und Berufsabbrecher innerhalb der Gruppen; ungeachtet des Abbruchgrundes, getrennt nach dem Geschlecht

Generell liegt die Abbruchrate der weiblichen Befragten höher als jene der männlichen. Die höchste Abbruchrate findet sich bei der weiblichen Vergleichsgruppe mit rund 52%. Auffällig ist die gegensätzliche Rangordnung bei männlichen und weiblichen Gruppen: Die Gruppe mit der jeweils geringsten Abbruchrate bei einem Geschlecht hat die höchste Abbruchrate beim anderen Geschlecht.

Auch bzgl. der Ausbildungsabbrüche gibt es einen differentiellen Einfluss des Geschlechts, denn in der Vergleichsgruppe haben die Frauen die höchste, die Männer aber die niedrigste Abbruchrate.

Tabelle 38: Die Schul- und Berufsabbrüche innerhalb der einzelnen Gruppen; absolut und prozentuell, getrennt nach Geschlecht

Geschlecht	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	9 von 27	33,3%	18 von 46	39,1%	9 von 31	29,0%
weiblich	21 von 48	43,8%	9 von 21	42,9%	15 von 29	51,7%
Gesamt	30 von 75	40,0%	27 von 67	40,2%	24 von 60	40,0%

Insgesamt liegt der Anteil der Abbrecher in allen Gruppen bei ca. 40%. Darunter fallen aber auch Personen, welche die Ausbildung aufgrund äußerer Umstände (z.B. Krankheit) abbrechen mussten.

Tabelle 39: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich Schul- und Berufsabbrüche

Selektions-Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Männer	Gruppenzugehörigkeit	104	0,861	2	0,650
Frauen	Gruppenzugehörigkeit	98	0,564	2	0,754

Der Chi²-Test ist sowohl bei den männlichen, wie bei den weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.4a und die H1.4b können daher nicht angenommen werden.

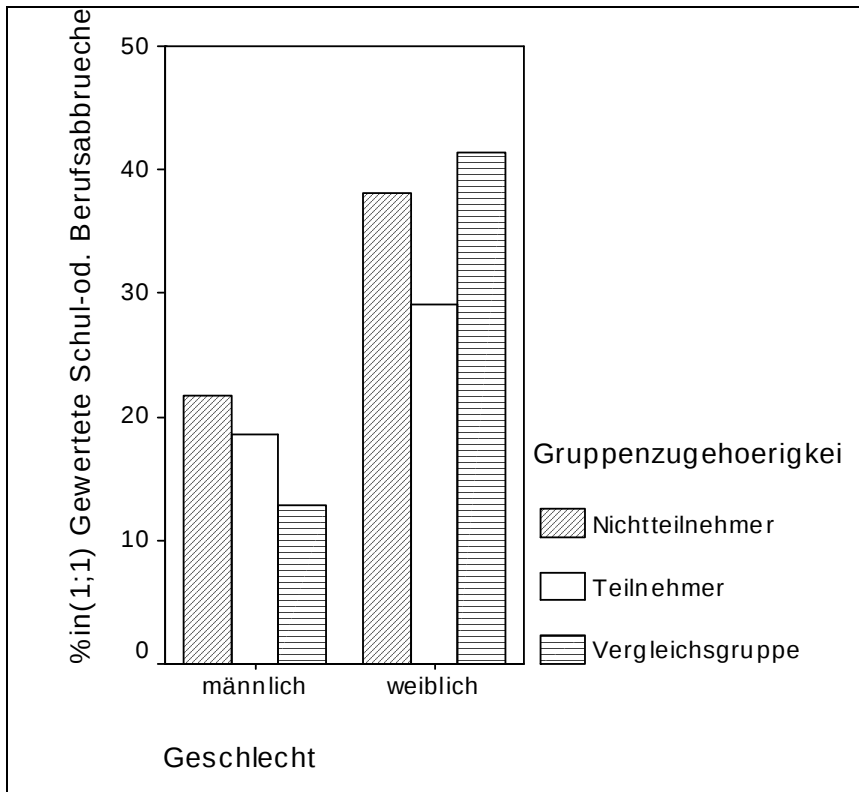


Abbildung 5: Der prozentuelle Anteil der Schul- und Berufsabbrecher (ohne Abbrüche infolge äußerer Umstände) innerhalb der Gruppen; getrennt nach dem Geschlecht

Die Abbruchrate ist bei den weiblichen Befragten weiterhin höher als bei den männlichen Befragten. Am höchsten ist sie bei der weiblichen Vergleichsgruppe, und am geringsten ist sie in der männlichen Vergleichsgruppe. Unter den weiblichen Befragten schneidet die Teilnehmerinnengruppe am besten ab, während die Teilnehmergruppe unter den männlichen Befragten nur die mittlere Position einnimmt.

Tabelle 40: Die tatsächlichen Ausbildungsabbrüche Schul- und Berufsabbrüche innerhalb der einzelnen Gruppen; absolut und prozentuell, getrennt nach dem Geschlecht

	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	5 von 27	18,5%	10 von 46	21,7%	4 von 31	12,9%
weiblich	14 von 48	29,2%	8 von 21	38,1%	12 von 29	41,4%
Gesamt	19 von 75	25,3%	18 von 67	26,9%	16 von 60	26,7%

Vergleicht man nur die Gruppen unabhängig vom Geschlecht, dann sind die Abbruchraten sehr ähnlich: In allen Gruppen brechen zwischen 25 und 27% der Befragten ihre schulische oder berufliche Ausbildung ab.

Tabelle 41: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich der gewerteten Schul- und Berufsabbrüche

Selektions-Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Männer	Gruppenzugehörigkeit	104	0,970	2	0,616
Frauen	Gruppenzugehörigkeit	98	1,327	2	0,515

Bei den Männern war die erwartete Anzahl bei 1 von 6 Zellen kleiner als 5. Der Chi²-Test ist sowohl bei den männlichen, wie bei den weiblichen Gruppen nicht signifikant.

Die H1.5a und die H1.5b können daher nicht angenommen werden.

Tabelle 42: Ergebnisse der logistischen Regression für die gewerteten Berufs- und Ausbildungsabbrüche (n = 201; Nagelkerke $R^2 = 0,060$)

Zu erklärende Variable	Erklärende Variablen	df	Sig.	Odd's Ratio	95% CI (Odd's R)	
					Lower	Upper
Gewertete Berufs- und Ausbildungsabbrüche	Berufskonstanz zum gleichgeschlechtlichen Elternteil	1	0,522	0,726	0,272	1,937
	Geschlecht	1	0,006	2,587	1,311	5,104
	Vergleichsgruppe	2	0,578			
	Nichtteilnehmer	1	0,587	1,255	0,553	2,850
	Teilnehmer	1	0,621	0,818	0,369	1,815

Als Berufskonstanz wurde die Übereinstimmung zwischen dem Beruf der befragten Personen und dem Beruf des gleichgeschlechtlichen Elternteils gewertet. Bei unterschiedlichen, aber stark verwandten Berufen wurde ebenfalls von Berufskonstanz ausgegangen. Da ein Befragter noch Schüler war (und somit keine Berufskonstanz feststellbar), wurden 201 Personen in die Analyse einbezogen.

Die weiblichen Befragten weisen eine rund 2,6 Mal so hohe Chance für einen Berufsabbruch auf, wie die männlichen Befragten. Da das Geschlecht als Einflussfaktor signifikant ist, wird die H 1.6 angenommen.

12.2 Vor der Berufswahl

12.2.1 Die wichtigsten Berufswahlhilfen

Alle Befragten wurden nach der subjektiv wichtigsten Hilfe bei ihrer Berufs- und Ausbildungswahl befragt. Vorgegeben waren 15 konkrete Hilfen, plus eine offene Antwortkategorie:

- das AMS
- das Berufsinfozentrum
- berufliche Informationen in der Schule
- Betriebsbesuche und Exkursionen
- Berufspraktische Wochen bzw. „Schnupperlehren“
- Berufsinformationswochen oder Berufsmessen
- das Berufsorientierungsprojekt „BoBi-Bent“
- Gespräche mit Eltern/ Großeltern/ Geschwistern
- Gespräche mit FreundInnen/ MitschülerInnen/ Bekannten
- Gespräche mit der Freundin/ dem Freund
- gute Beziehungen
- Klassenunterricht im Polytechnischen Lehrgang
- Niemand
- das WIFI
- Zufall/ Ein zufälliges Ereignis
- Etwas anderes (offene Antwortkategorie)

Mehrfachantworten waren möglich. Dennoch wurde immer nach der wichtigsten Entscheidungshilfe gefragt.

Tabelle 43: Die subjektiv wichtigsten Berufswahlhilfen für die Befragten aus der weiblichen Teilnehmer-, Nichtteilnehmer,- und Vergleichsgruppe

Wichtigste Berufswahlhilfe	Teilnehmer weiblich		Nichtteilnehmer weiblich		Vergleichsgruppe weiblich	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
AMS	1	2,1%	3	14,3%	3	10,3%
Berufliche Informationen in der Schule	1	2,1%	0	-	0	-
Berufsinformationswochen bzw. Berufsmessen	0	-	1	4,8%	0	-
Berufsinfozentrum (BIZ)	0	-	1	4,8%	0	-
Berufsorientierungsprojekt „BoBi-Bent“	1	2,1%	0	-	0	-
Berufspraktische Wochen bzw. Schnupperlehren	0	-	1	4,8%	0	-
Betriebsbesuche, Exkursionen	2	4,2%	0	-	1	3,4%
Gespräche mit Eltern, Großeltern oder Geschwistern	21	43,7%	6	28,6%	15	51,7%
Gespräche mit FreundInnen, MitschülerInnen oder Bekannten	4	8,3%	3	14,3%	1	3,4%
Gute Beziehungen	0	-	1	4,8%	0	-
Klassenunterricht im Polytechnischen Lehrgang	0	-	0	-	1	3,4%
Niemand	18	37,5%	5	23,8%	8	27,6%
Gesamt	48	100%	21	100%	29	100%

Die offene Antwortkategorie wurde nicht genutzt. Das „WIFI“, „Gespräche mit dem Freund“, sowie der „Zufall“ wurden von keinem Mitglied der befragten Gruppen genannt, und sind daher gar nicht erst aufgeführt. Sieben weitere Antwortkategorien wurden insgesamt nur von einer Person genannt. Das trifft z.B. auf die Schnupperlehren und Berufsmessen zu.

Bei den häufigsten Nennungen ist die Ähnlichkeit zwischen den Gruppen groß: Der Anteil jener, deren wichtigste Unterstützung die Eltern waren, bildet in allen Gruppen die relative Mehrheit. Am höchsten fällt dieser Anteil in der weiblichen Vergleichsgruppe aus, gefolgt von Teilnehmerinnen.

Als jeweils zweitwichtigste Unterstützung wird gruppenübergreifend „Niemand“ angegeben. Der Anteil der Teilnehmerinnen ist in dieser Kategorie am höchsten. Das Projekt „BoBi-Bent“ wurde von den Teilnehmerinnen selten genannt: nur eine Nennung (von 48 möglichen) entfiel darauf.

Tabelle 44: Die subjektiv wichtigsten Berufswahlhilfen für die Befragten aus der männlichen Teilnehmer-, Nichtteilnehmer-, und Vergleichsgruppe

Wichtigste Berufswahlhilfe	Teilnehmer männlich		Nichtteilnehmer männlich		Vergleichsgruppe männlich	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
AMS	2	7,4%	4	8,7%	1	3,2%
Berufliche Informationen in der Schule	1	3,7%	1	2,2%	1	3,2%
Berufsorientierungsprojekt „BoBi-Bent“	1	3,7%	0	-	0	-
Berufspraktische Wochen bzw. Schnupperlehren	1	3,7%	4	8,7%	2	6,5%
Betriebsbesuche, Exkursionen	0	-	1	2,2%	0	-
Gespräche mit Eltern, Großeltern oder Geschwistern	8	29,6%	11	23,9%	9	29,0%
Gespräche mit Freunden, Mitschülern, oder Bekannten	0	-	5	10,9%	0	-
Gute Beziehungen	5	18,5%	2	2,2%	0	-
Niemand	9	33,3%	18	39,1%	16	51,6%
Etwas anderes, und zwar...	0	-	0	-	2	6,5%
Gesamt	27	100%	46	100%	31	100%

Berufsinformationswochen/ messen, das Berufsinfozentrum, Gespräche der Freundin, der Klassenunterricht im Polytechnischen Lehrgang, das WIFI, sowie „Zufall/ ein zufälliges Ereignis“ wurden in keiner der drei Gruppen genannt. Sie sind folglich nicht tabellarisch aufgeführt.

Nur eine Person unter den befragten Projektteilnehmern nannte das Projekt „BoBi-Bent“. Die beiden Personen, die „etwas anderes“ nannten, gaben die „e-Punkt Vermittlung“ (ein Personaldienstleister der auf IT-Berufe spezialisiert ist) sowie einen Tag der offenen Tür bei einer Ausbildungsstätte als maßgebliche Entscheidungshilfen an.

In allen Gruppen gab die relative Mehrheit an, von niemandem beim Einstieg ins Berufsleben unterstützt worden zu sein. Bei den männlichen Teilnehmern ist der Anteil dieser Personen am geringsten – relativ häufig wurden dort auch „gute Beziehungen“ genutzt.

Überall an zweiter Stelle rangieren die Gespräche mit den Eltern. Hier fällt der Anteil der männlichen Teilnehmer knapp am höchsten aus.

Insgesamt treffen die männlichen Befragten die Ausbildungsentscheidung häufiger vollkommen auf sich alleine gestellt, als die weiblichen Befragten.

Um ausreichende Zellengrößen für den Chi²-Test zu gewährleisten, wurde die vorhandene Unterteilung durch drei Überkategorien ersetzt):

- Institutionale Berufswahlhilfen (AMS, berufliche Informationen in der Schule, BoBi-Bent, Berufspraktische Wochen, Betriebsbesuche, Berufsinformationswochen, BIZ, Klassenunterricht im Polytechnikum, Berufsberatung im WIFI).
- Unterstützung im persönlichen Bereich (Gespräche mit Eltern/ Verwandten/ mit Freunden/ mit der Freundin bzw. dem Freund, gute Beziehungen)
- Keinerlei Unterstützung (Niemand), Zufall

Tabelle 45: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich der wichtigsten Berufswahlhilfe

Selektions- Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Männer	Gruppenzugehörigkeit	104	3,468	4	0,483
Frauen	Gruppenzugehörigkeit	98	4,183	4	0,382

Bei den Frauen war die erwartete Anzahl bei 1 von 9 Zellen kleiner als 5. Bei den Männern wurde eine Person, die einen „Tag der offenen Tür“ nannte, der Gruppe mit den institutionalen Berufswahlhilfen zugeschlagen. Bei einer weiteren Person, welche die „e-Punkt Vermittlung“ nannte, wurde von keinerlei Unterstützung ausgegangen, da die Berufsentscheidung bereits vor der Inanspruchnahme eines Personaldienstleisters gefallen sein muss. Der Chi²-Test ist sowohl bei den männlichen, wie bei den weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.7a und die H1.7b können daher nicht angenommen werden.

12.2.2 Die Dauer der Arbeitssuche

Die Dauer der Arbeitssuche wurde in Wochen erfasst und beruht auf der rückblickenden Einschätzung der befragten Personen.

Tabelle 46: Die Dauer zwischen Schulabschluss und Berufseinstieg in Wochen; getrennt nach Teilnahmestatus und Geschlecht

		Mittelwert	Median	Standardabweichung	n
Teilnehmer	männlich	5,9000	4,00	8,45359	20
	weiblich	19,5781	12,00	23,95463	32
Nichtteilnehmer	männlich	6,4559	1,00	12,68283	34
	weiblich	10,3636	8,00	10,15158	11
Vergleichsgruppe	männlich	5,1000	2,25	7,51945	20
	weiblich	14,3810	8,00	15,65400	21

Erfasst wurden alle Personen, die den Berufseinstieg bewältigt haben und sich an die Dauer der erstmaligen Arbeitssuche erinnern konnten.

Am längsten waren die weiblichen Teilnehmer mit durchschnittlich beinahe 20 Wochen auf Arbeitssuche, gefolgt von der weiblichen Vergleichsgruppe und den Nichtteilnehmerinnen. Die Beschäftigungssuche bei den männlichen Befragten fällt im Schnitt weniger als halb so lang aus, wie bei den weiblichen Befragten. Zudem unterscheiden sich die männlichen Untergruppen auch geringer.

.

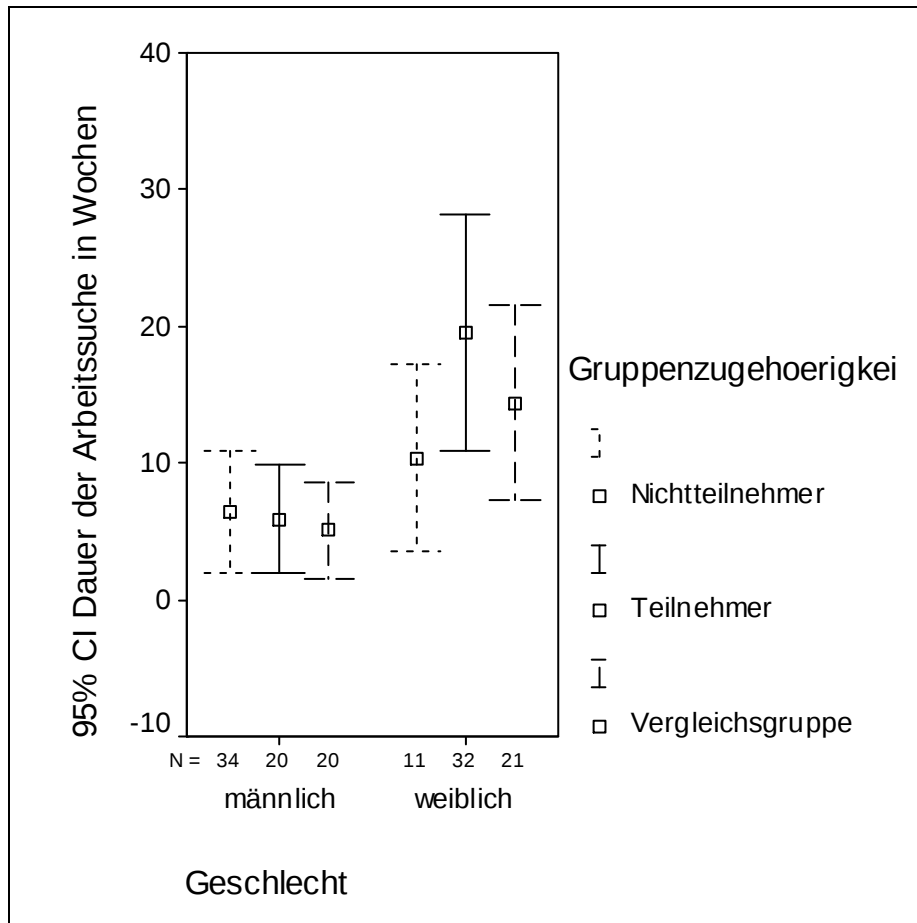


Abbildung 6: Die Dauer der erstmaligen Arbeitssuche für Teilnehmer, Nichtteilnehmer und Vergleichsgruppe; getrennt nach dem Geschlecht

Bei der Dauer der Arbeitssuche in den Gruppen handelt es sich um schiefe Verteilungen. Besonders deutlich ist das in Tabelle 46 bei den männlichen Nichtteilnehmern, wo die durchschnittliche Suchdauer 6,46 Wochen beträgt, während der Median bei nur einer Woche liegt. In allen Gruppen sind es wenige Personen mit extrem langer Arbeitssuche, die den Durchschnittswert stark anheben.

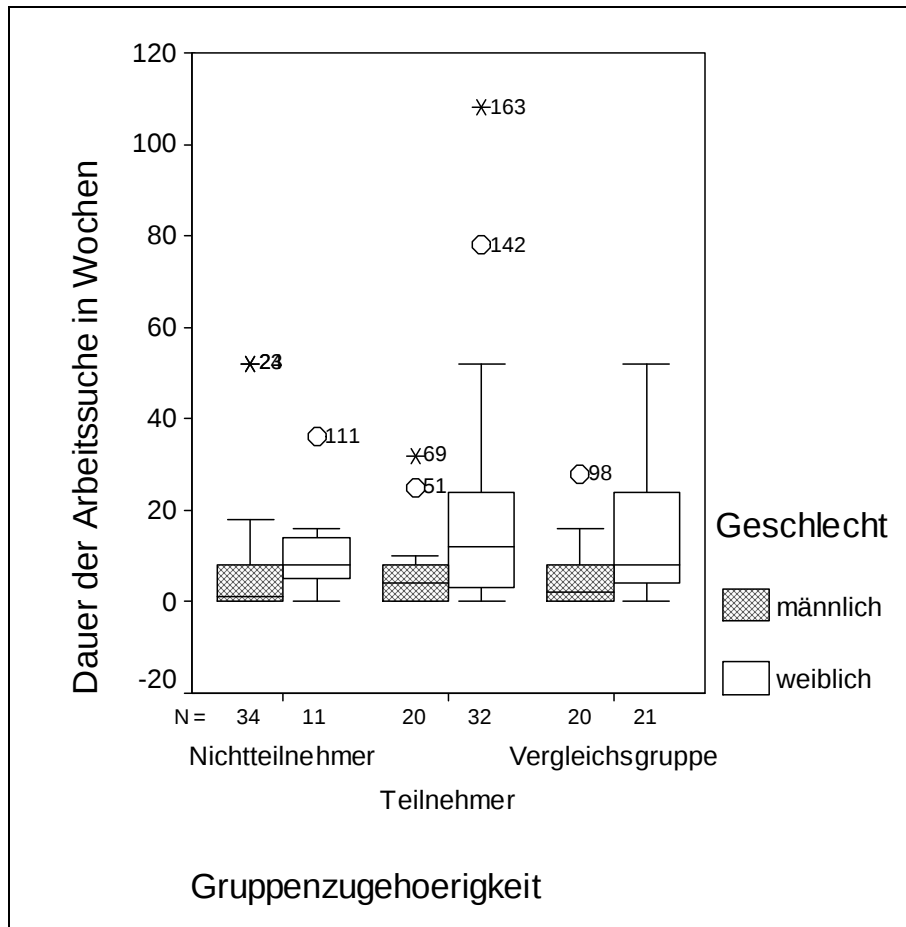


Abbildung 7: Box-Plot für die Dauer der erstmaligen Arbeitssuche (in Wochen) bei Teilnehmern, Nichtteilnehmern und Vergleichsgruppe; getrennt nach dem Geschlecht

Wie in Abbildung 7 ersichtlich war eine Person aus der weiblichen Teilnehmergruppe sogar zwei Jahre auf Beschäftigungssuche.

Zusammenfassend betrachtet verlief die Arbeitssuche bei den weiblichen Teilnehmern eher schwierig und bei den männlichen Teilnehmern eher unproblematisch.

Auch wenn die Dauer der erstmaligen Arbeitssuche auf der Einschätzung der befragten Personen beruhten, (was Ungenauigkeiten nicht ausschließt) wurde aufgrund des prinzipiellen Intervallskalen-Charakters der Variable ein Kolmogorov-Smirnov Test gerechnet.

Tabelle 47: Die Ergebnisse des Kolmogorov-Smirnov Tests für die unstandardisierten Residuen der Dauer der Arbeitssuche in Wochen

Stichprobe	n	Kolmogorov-Smirnov-Z	Signifikanz (2-tailed)
Alle Befragten	138	2,423	0,000

Der Kolmogorov-Smirnov Test zeigt, dass die Daten nicht normalverteilt sind. Daher wird ein Kruskal Wallis Test gerechnet.

Tabelle 48: Die Mittleren Ränge und Ergebnisse des Kruskal Wallis Tests auf Gruppenunterschiede bei der Dauer der Arbeitssuche in Wochen; getrennt nach dem Geschlecht

Selektions-Variable	Unabhängige Variable	n	Mittlerer Rang	Chi ²	df	Asympt. Signifikanz
Männer	Nichtteilnehmer	34	36,31	0,517	2	0,772
	Teilnehmer	20	40,33			
	Vergleichsgruppe	20	36,70			
Frauen	Nichtteilnehmer	11	28,09	1,368	2	0,505
	Teilnehmer	32	35,03			
	Vergleichsgruppe	21	30,95			

Der Kruskal Wallis Test ist bei den männlichen und weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.8a und die H1.8b können daher nicht angenommen werden.

12.3 Die Beschreibung der Berufe

12.3.1 Der Berufstyp

Die genannten Tätigkeiten wurden zu (jeweils vorwiegend) manuellen Berufen, Büroberufen, Berufen mit Kundenumgang sowie zu nicht Berufstätigen (Studenten, Auszubildende, Arbeitslose) zusammengefasst.

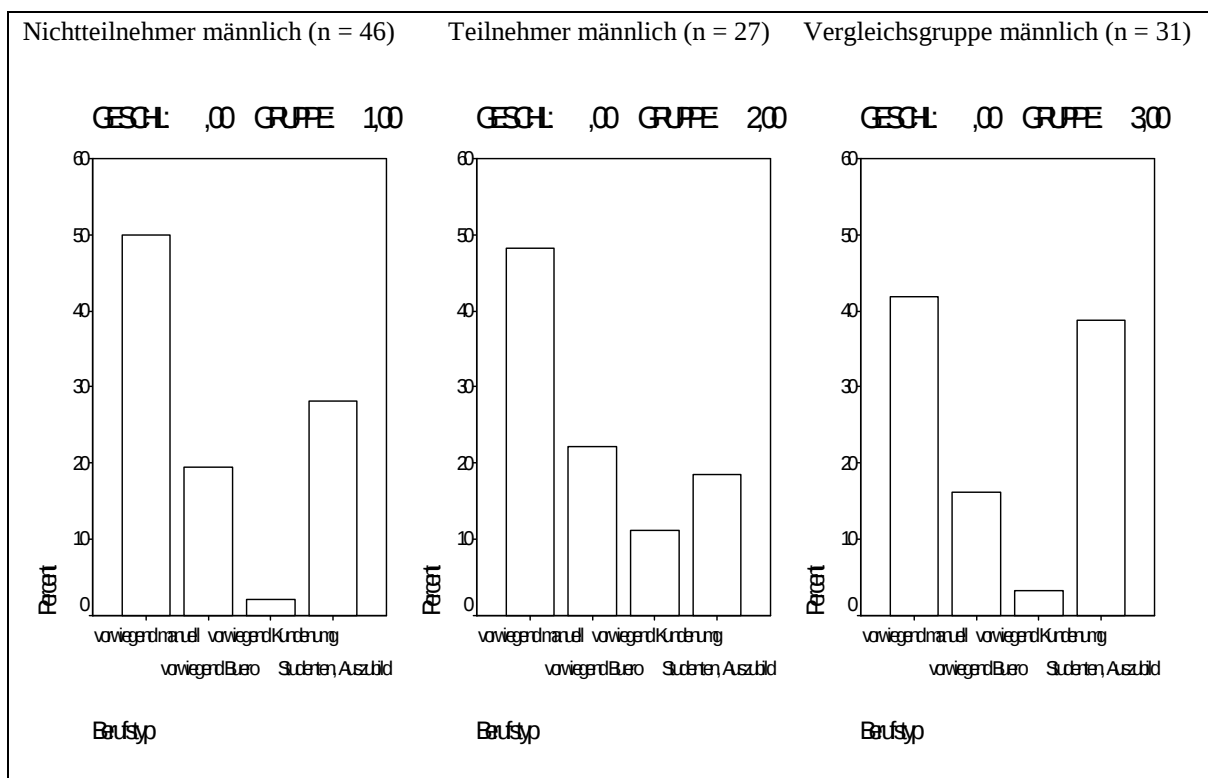


Abbildung 8: Die gewählten Berufstypen innerhalb der männlichen Teilnehmer,- Nichtteilnehmer,- und Vergleichsgruppe in Prozent

In allen männlichen Gruppen werden manuelle Tätigkeiten favorisiert. Büroberufe kommen überall ähnlich häufig vor. Der Anteil der Teilnehmer in Jobs mit Kundenumgang (Verkauf, Außendienst) ist um ein Vielfaches höher als jener von Nichtteilnehmern und Vergleichsgruppe. Der nicht arbeitende Anteil (Studenten, Auszubildende, Arbeitslose) ist in der männlichen Vergleichsgruppe am höchsten: Fast 40% fallen dort in diese Kategorie.

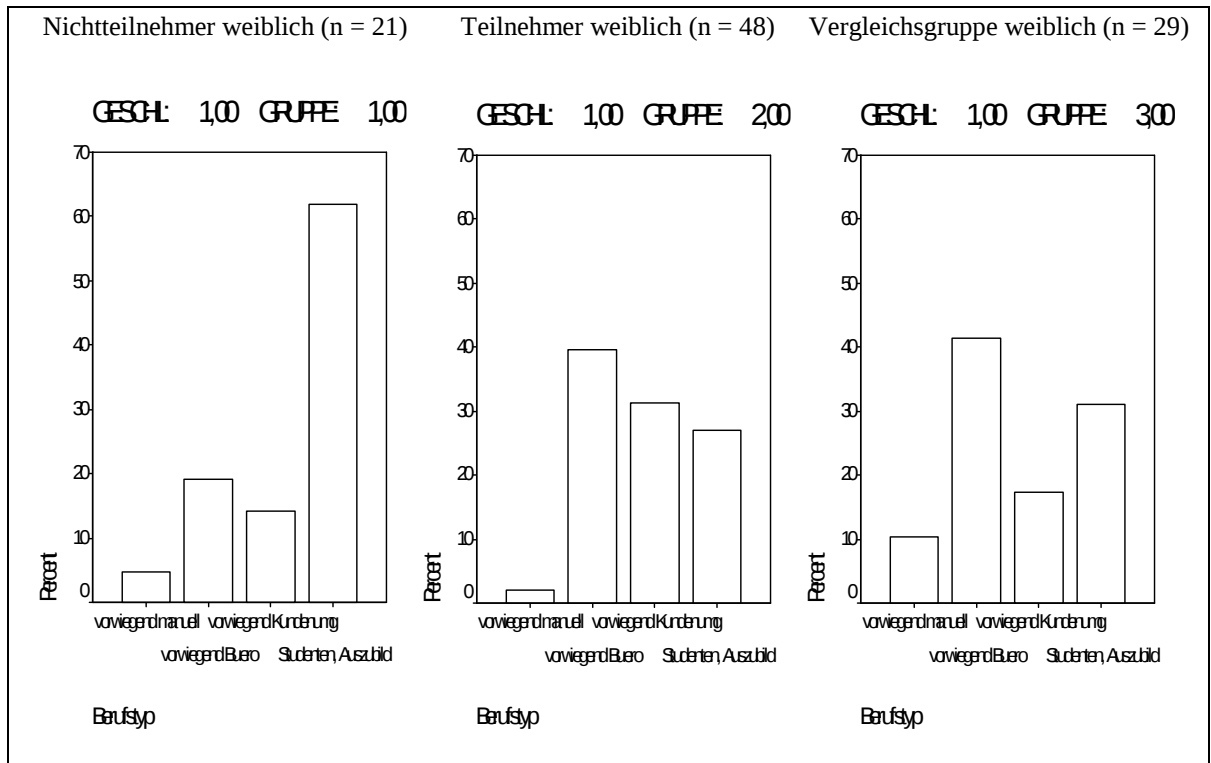


Abbildung 9: Die gewählten Berufstypen innerhalb der weiblichen Teilnehmer, Nichtteilnehmer,- und Vergleichsgruppe in Prozent

Die weiblichen Untergruppen unterscheiden sich hinsichtlich der Berufskategorien deutlicher als die männlichen. In allen weiblichen Gruppen sind Jobs im manuellen Bereich am seltensten, während Jobs im Bürobereich am häufigsten gewählt werden.

Bei den Nichtteilnehmerinnen stellen die nicht arbeitenden Personen die größte Gruppe dar. Ihr Anteil dort ist rund doppelt so hoch, wie jener der Teilnehmerinnen und der weiblichen Vergleichsgruppe.

Tabelle 49: Der absolute und relative Anteil des gewählten Berufstyps innerhalb der Gruppen; getrennt nach dem Geschlecht

Geschlecht	Berufstyp	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	manuell	13 von 27	48,1 %	23 von 46	50,0 %	13 von 31	41,9 %
	Büro	6 von 27	22,2 %	9 von 46	19,6 %	5 von 31	16,1 %
	Kundenumgang	3 von 27	11,1 %	1 von 46	2,2 %	1 von 31	3,2 %
	Studenten, Auszubildende, Arbeitslose	5 von 27	18,5 %	13 von 46	28,3 %	12 von 31	38,7 %
weiblich	manuell	1 von 48	2,1 %	1 von 21	4,8 %	3 von 29	10,3 %
	Büro	19 von 48	39,6 %	4 von 21	19,0 %	12 von 29	41,4 %
	Kundenumgang	15 von 48	31,3 %	3 von 21	14,3 %	5 von 29	17,2 %
	Studenten, Auszubildende, Arbeitslose	13 von 48	27,1 %	13 von 21	61,9 %	9 von 29	31,0 %

Tabelle 50: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich des Berufstyps

Selektions- Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Männer	Gruppenzugehörigkeit	104	5,653	6	0,463
Frauen	Gruppenzugehörigkeit	98	12,204	6	0,058

Bei den Frauen war die erwartete Anzahl bei 4 von 12 Zellen kleiner als 5. Bei den Männern war die erwartete Anzahl bei 3 von 12 Zellen kleiner als 5.

Betrachtet man die Nichterwerbstätigen (Studenten, Auszubildende, Arbeitslose) nicht als eigenständigen „Berufstyp“, sind nur mehr drei Berufstypen analysierbar.

Tabelle 51: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen (nur erwerbstätige Personen) bezüglich des Berufstyps

Selektions- Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Männer	Gruppenzugehörigkeit	74	2,530	4	0,639
Frauen	Gruppenzugehörigkeit	63	3,845	4	0,427

Bei den Frauen war die erwartete Anzahl bei 5 von 9 Zellen kleiner als 5. Bei den Männern war die erwartete Anzahl bei 3 von 9 Zellen kleiner als 5.

Der Chi²-Test ist sowohl bei den männlichen, wie bei den weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.9a und die H1.9b können daher nicht angenommen werden.

12.3.2 Die Berufsvariabilität

Als Maß für die Variabilität an Berufen wurde die Anzahl der unterschiedlichen Berufe innerhalb der untersuchten Gruppen herangezogen. Für aussagekräftige Ergebnisse wurde diese Zahl auf die Gruppengröße bezogen: Da die Anzahl der Personen durch die Anzahl der unterschiedlichen Berufe dividiert wurde, bedeutet ein Wert von z.B. 1,42, dass in dieser Gruppe durchschnittlich 1,42 Personen auf einen Beruf kommen. Ideal wäre ein Wert von 1: in diesem Fall hätte jede Person innerhalb der Gruppe einen anderen Beruf.

Tabelle 52: Die Berufsvariabilität (Personen pro Beruf) in der Stichprobe, getrennt nach Geschlecht und Teilnahmestatus

	Teilnehmer	Nichtteilnehmer	Vergleichsgruppe
Personen pro Beruf			
Männliche Stichprobe	27 / 19 = 1,42	46 / 23 = 2,00	31 / 18 = 1,72
Personen pro Beruf			
Weibliche Stichprobe	48 / 18 = 2,67	21 / 11 = 1,91	29 / 11 = 2,64
Gesamt	75 / 37 = 2,03	67 / 34 = 1,97	60 / 29 = 2,07

Während die männlichen Teilnehmer die höchste Berufsvariabilität zeigen, verhält es sich bei den weiblichen Teilnehmern genau umgekehrt.

Tabelle 53: Die Berufsvariabilität (Personen pro Beruf) in der Stichprobe, getrennt nach Geschlecht und Teilnahmestatus; bereinigt um StudentInnen und arbeitslose Personen

	Teilnehmer	Nichtteilnehmer	Vergleichsgruppe
Personen pro Beruf			
Männliche Stichprobe	21 / 17 = 1,24	33 / 20 = 1,65	20 / 16 = 1,25
Personen pro Beruf			
Weibliche Stichprobe	35 / 16 = 2,19	9 / 9 = 1,00	20 / 9 = 2,22
Gesamt	56 / 33 = 1,70	42 / 29 = 1,45	40 / 25 = 1,60

In Tabelle 52 wurden auch Studenten und Arbeitslose als „Berufsgruppen“ gewertet. Entfernt man die Angehörigen beider Gruppen aus der Liste (die Studenten, weil nach Abschluss der Studien größere Berufsvariabilität entstünde), verändert sich die Rangfolge zwischen den weiblichen Teilnehmern und ihrer Vergleichsgruppe. Das klar beste Gruppenergebnis weisen dann die weiblichen Nichtteilnehmer auf. Jede Person dort hat einen anderen Beruf.

Neben der Anzahl der Berufe wurde auch der Anteil des meistverbreiteten Berufs innerhalb der Gruppen als Maß für die Berufsvariabilität erhoben:

In der Gruppe der männlichen Teilnehmer waren 21 Personen vollerwerbstätig. Die häufigsten Berufe dort waren KFZ-Mechaniker, Installateur, Sachbearbeiter und Tischler mit jeweils 2 Vertretern. Bei den männlichen Nichtteilnehmern war der Technikerberuf am gefragtesten (5 von 33 Personen). Innerhalb der männlichen Vergleichsgruppe waren mit jeweils 2 (von 20) Nennungen Mechaniker, Installateur, Sachbearbeiter, und Angestellter in der Softwarebranche am meisten verbreitet.

Bei den weiblichen Teilnehmern dominierte der Beruf der Sekretärin (8 von 35). Die weiblichen Nichtteilnehmer wählten allesamt unterschiedliche Berufe (9 von 9): EDV-Kauffrau, Friseurin, Lehrgangsorganisatorin, Medizinisch Technische Angestellte, Postangestellte, Pflegehelferin, Reitlehrerin, Sekretärin und Wellnesstrainerin. In der weiblichen Vergleichsgruppe waren die Sekretärinnen sehr stark vertreten (10 von 20 Personen).

Tabelle 54: Der Anteil des meistverbreiteten Berufs innerhalb der Gruppen (ausschließlich Vollerwerbstätige) in absoluten und relativen Zahlen, getrennt nach Geschlecht und Teilnahmestatus

	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Personen im häufigsten Job männlich	2	9,5 %	5	15,2 %	2	10,0 %
Personen im häufigsten Job weiblich	8	22,9 %	1	11,1 %	10	50,0 %
Gesamt	10	17,9 %	6	14,3%	12	30,0 %

Zusammenfassend schneiden die weiblichen Nichtteilnehmer hinsichtlich großer Variabilität am besten ab und die weibliche Vergleichsgruppe am schlechtesten. Allgemeiner betrachtet ist die Berufsvariabilität bei den männlichen Befragten höher.

12.3.3 Rollentypische/ Rollenuntypische Berufe

Explizit untypisch war nur der Beruf einer Elektrikerin unter den weiblichen Nichtteilnehmern, sowie der eines Sekretärs unter den männlichen Nichtteilnehmern. Eher rollenuntypisch scheint noch der Beruf einer Datenbankmanagerin (Teilnehmer weiblich, eine Nennung).

12.3.4 Die Arbeitslosenrate

Die Ermittlung der Arbeitslosenrate beruhte auf Selbstangabe der Befragten. Studenten wurden nicht berücksichtigt.

Tabelle 55: Der absolute und relative Anteil der Arbeitslosen, getrennt nach Teilnahmestatus und Geschlecht, bereinigt um Studenten

Geschlecht	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	3 von 24	12,5 %	6 von 40	15,0 %	3 von 23	13,0 %
weiblich	3 von 38	7,9 %	1 von 10	10,0 %	2 von 22	9,1 %
Gesamt	6 von 62	9,7 %	7 von 50	14,0 %	5 von 45	11,1 %

Schließt man jene Personen aus, die sich erstmalig auf Jobsuche befinden, dann verändert sich das Bild.

Tabelle 56: Der absolute und relative Anteil der Arbeitslosen, getrennt nach Teilnahmestatus und Geschlecht; bereinigt um Studenten und erstmals Arbeitssuchende

Geschlecht	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	1 von 22	4,5 %	2 von 36	5,6 %	0 von 20	0,0 %
weiblich	2 von 37	5,4 %	1 von 10	10 %	2 von 22	9,1 %
Gesamt	3 von 59	5,1 %	3 von 46	6,5%	2 von 42	4,8 %

Den unbereinigten Zahlen zufolge, weist die männliche Vergleichsgruppe mit 13% die zweithöchste Arbeitslosigkeit aller Gruppen auf. Die bereinigten Zahlen zeigen aber, dass sich gerade diese Gruppe mit überhaupt keinem Arbeitslosen in positiver Hinsicht klar absetzt.

Unter den weiblichen Gruppen weisen die Teilnehmerinnen mit 5,4% die geringste bereinigte Arbeitslosenquote auf.

Insgesamt zeigen die bereinigten Daten eine tendenziell höhere Arbeitslosigkeit unter den weiblichen Befragten. Zufällige Unterschiede sind aber aufgrund der teils geringen Fallzahl nicht auszuschließen. Aus diesem Grund wurde auch keine statistische Signifikanzprüfung vorgenommen.

12.4 Berufsbezogene Charakteristika

12.4.1 Berufsfördermaßnahmen

Fragen nach der Inanspruchnahme von Berufsfördermaßnahmen kommen im Interview-Leitfaden nicht explizit vor. Da aber alle Schulen, Lehrstellen, Jobs und *Kurse* seit Verlassen der Hauptschule erfragt wurden, konnten diesbezügliche Informationen zusammengetragen werden. Aufgeführt sind ausschließlich Maßnahmen von staatlichen Stellen. Qualifizierungsmaßnahmen die auf Eigeninitiative beruhten oder ergänzend zur beruflichen Tätigkeit erfolgten, sind hierin nicht enthalten. Bei den Maßnahmen selbst handelt es sich in 8 (von 17) Fällen um finanziell geförderte Jobs, die den Berufseinstieg ermöglichen/ erleichtern sollen (meist im Rahmen des so genannten „Absolvententrainings“). Vier Personen besuchten (BFI-) Kurse zu Themen wie „Berufsfindung“ oder „richtige Bewerbung“. Fünf Personen nahmen Umschulungsmaßnahmen in Anspruch.

Tabelle 57: Anzahl von Personen, die staatliche Berufsfördermaßnahmen in Anspruch nehmen oder nahmen; getrennt nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht

	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Männliche Geförderte	5 von 24	20,8 %	3 von 40	7,5 %	4 von 23	17,4 %
Weibliche Geförderte	2 von 38	5,3 %	3 von 10	30,0 %	0 von 22	0,0 %
Gesamt	7 von 63	11,3 %	6 von 50	12,0 %	4 von 45	8,9 %

Student/ innen wurden nicht berücksichtigt, da sie gar nicht für Berufsfördermaßnahmen in Frage kamen.

Insgesamt sind mehr männliche Befragte im Rahmen von Berufsfördermaßnahmen betreut worden. Auf relativer Basis sind die weiblichen Nichtteilnehmerinnen mit 30% an geförderten Personen aber führend. In der weiblichen Vergleichsgruppe nahm dahingegen niemand Förderung in Anspruch. Zu beachten ist generell die sehr geringe Fallzahl. Aus diesem Grund wurde auch keine statistische Signifikanzprüfung vorgenommen.

12.4.2 Berufsbezogene Kurse

Die berufsbezogenen Kurse der befragten Personen sollen persönliches Engagement im beruflichen Fortkommen erfassen. Als berufsbezogene Kurse wurden nur jene gewertet, deren Inanspruchnahme nicht verpflichtend war oder vom Arbeitgeber nachdrücklich empfohlen. Je nach Berufsfeld variierten die berufsbezogenen Kurse stark im Inhalt. Auf jeden Fall sollte der Kursinhalt aber das berufliche Weiterkommen fördern oder erleichtern.



Abbildung 10: Der prozentuelle Anteil jener, die zum Befragungszeitpunkt berufsbezogene Kurse besuchten; getrennt nach Geschlecht, gegliedert nach Gruppenzugehörigkeit

In allen Gruppen betrifft das nur eine Minderheit. Der höchste Wert liegt mit 25% in der weiblichen Vergleichsgruppe. Generell belegen die weiblichen Befragten eher berufsbezogene Kurse und ihre Gruppen unterscheiden sich stärker. Fügt man zu den aktuellen berufsbezogenen Kursen noch die geplanten Kurse hinzu, verändert sich die Rangfolge zumindest bei den Männern.

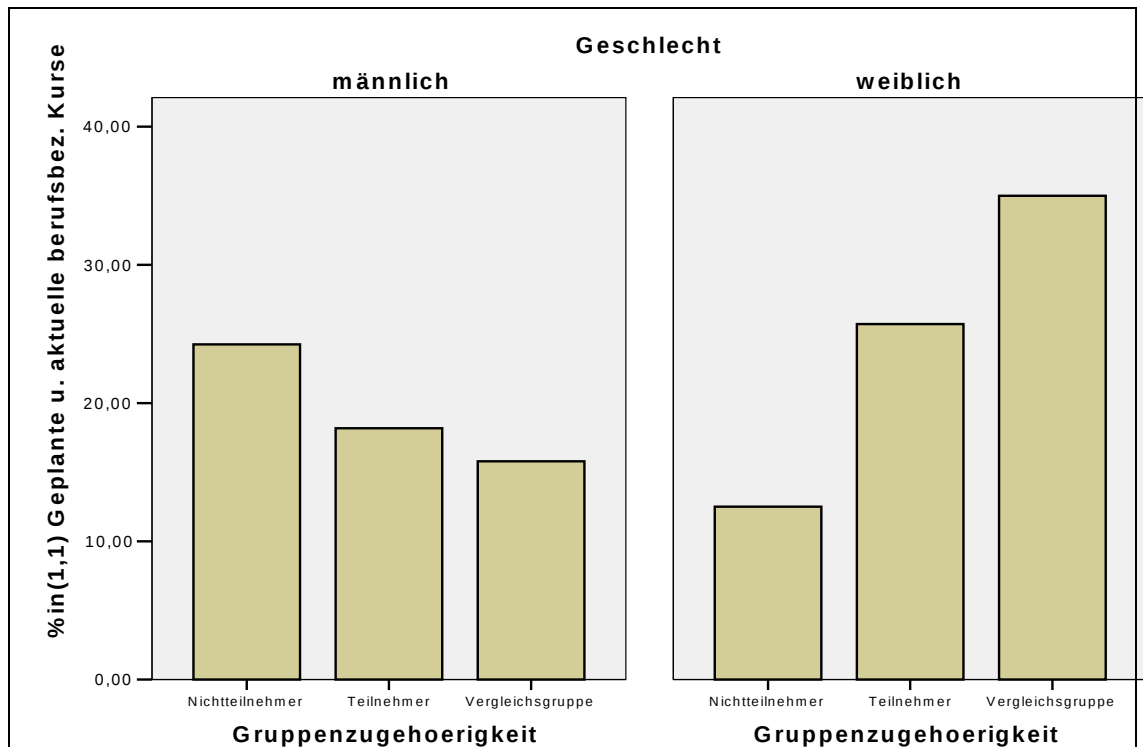


Abbildung 11: Der prozentuelle Anteil jener, die berufsbezogene Kurse besuchen oder das planen; getrennt nach Geschlecht, gegliedert nach Gruppenzugehörigkeit

Der Hauptunterschied zu den „aktuellen Kursen“ liegt darin, dass unter den männlichen Nichtteilnehmern einige eine künftige Fortbildung eingeplant haben, während das bei den weiblichen Nichtteilnehmern auf überhaupt keine Person, zutrifft. Aus diesem Grund sind hier die männlichen Nichtteilnehmer hier führend, während die weiblichen Nichtteilnehmer auf dem letzten Platz unter ihren Geschlechtsgenossinnen verbleiben.

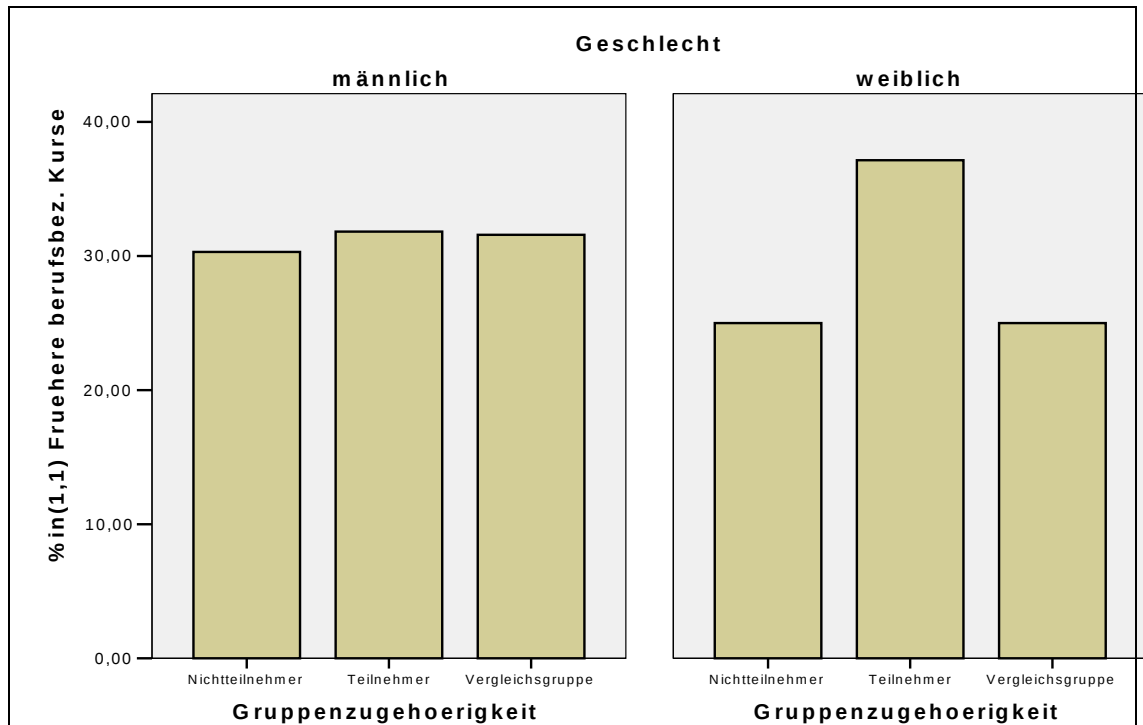


Abbildung 12: Der prozentuelle Anteil jener, die in der Vergangenheit berufsbezogene Kurse absolviert haben; getrennt nach Geschlecht, gegliedert nach Gruppenzugehörigkeit

Bei den bereits in der Vergangenheit besuchten berufsbezogenen Kursen unterscheiden sich die weiblichen Untergruppen erneut stärker als die männlichen. Generell liegt die Rate der vergangenen Kursbesuche höher als die der zuvor präsentierten aktuellen Kursbesuche. Das war zu erwarten, da die „aktuellen Kursbesuche“ nur eine Momentaufnahme darstellen. Auffällig ist, dass die Geschlechtsunterschiede hier kaum mehr eine Rolle spielen. männliche und weibliche Befragte waren in der Vergangenheit etwa gleich oft um Fortbildung bemüht.

Tabelle 58: Die absolvierten, aktuellen und geplanten berufsbezogenen Kurse in absoluten und prozentuellen Zahlen; getrennt nach Teilnahmestatus und Geschlecht

Geschlecht	Berufs - bezogene Kurse	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	absolviert	7 von 22	31,8 %	10 von 33	30,3 %	6 von 19	31,6 %
	aktuell	3 von 22	13,6 %	4 von 33	12,1 %	2 von 19	10,5 %
	aktuell und geplant	4 von 22	18,2 %	8 von 33	24,2 %	3 von 19	15,8 %
weiblich	absolviert	13 von 35	37,1 %	2 von 8	25,0 %	5 von 20	25,0 %
	aktuell	7 von 35	20,0 %	1 von 8	12,5 %	5 von 20	25,0 %
	aktuell und geplant	9 von 35	25,7 %	1 von 8	12,5 %	7 von 20	35,0 %

Tabelle 59: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich der absolvierten, aktuellen sowie der aktuellen und geplanten berufsbezogenen Kurse

Selektions- Variable	Abhängige Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Männer	Kurse absolviert	Gruppenzugehörigkeit	74	0,017	2	0,991
Männer	Kurse aktuell	Gruppenzugehörigkeit	74	0,092	2	0,955
Männer	Kurse aktuell und geplant	Gruppenzugehörigkeit	74	0,618	2	0,734
Frauen	Kurse absolviert	Gruppenzugehörigkeit	63	1,059	2	0,589
Frauen	Kurse aktuell	Gruppenzugehörigkeit	63	0,565	2	0,754
Frauen	Kurse aktuell und geplant	Gruppenzugehörigkeit	63	1,533	2	0,465

Bei Männern und Frauen wurden nur die vollwerbstätigen Personen in die Analyse miteinbezogen.

Bei den Männern (absolvierte Kurse) war die erwartete Anzahl bei 3 von 6 Zellen kleiner als 5. Bei den Männern (aktuelle Kurse) war die erwartete Anzahl bei 2 von 6 Zellen kleiner als 5. Bei den Männern (aktuelle und geplante Kurse) war die erwartete Anzahl bei 2 von 6 Zellen kleiner als 5. Bei den Frauen (absolvierte Kurse) war die erwartete Anzahl bei 1 von 6 Zellen kleiner als 5. Bei den Frauen (aktuelle Kurse) war die erwartete Anzahl bei 2 von 6 Zellen kleiner als 5. Bei den Frauen (aktuelle und geplante Kurse) war die erwartete Anzahl bei 1 von 6 Zellen kleiner als 5.

Der Chi²-Test ist sowohl bei den männlichen, wie bei den weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.10a und die H1.10b können daher nicht angenommen werden.

Tabelle 60: Logistische Regression für die Teilnahme an berufsbezogenen Kursen
(n = 137; Nagelkerke R² = 0,205)

Zu erklärende Variable	Erklärende Variablen	df	Sig.	Odd's Ratio	95% CI (Odd's R)	
					Lower	Upper
Teilnahme an Berufsbezogenen Kursen	Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch	1	0,997	0,997	0,243	4,091
	Ehemalige Teilnahme an berufsbezogenen Kursen	1	0,000	6,996	2,516	19,456
	Geschlecht	1	0,210	1,984	0,680	5,790
	Vergleichsgruppe	2	0,858			
	Nichtteilnehmer	1	0,643	0,722	0,183	2,856
	Teilnehmer	1	0,629	0,748	0,230	2,428

Die Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch beruhte auf einem Vergleich zwischen dem einstmals angestrebten Beruf und dem aktuellen Beruf.

Die weiblichen Befragten haben eine rund 2 Mal höhere Chance berufsbezogene Kurse zu besuchen. Personen, die bereits einmal berufsbezogene Kurse besucht haben, weisen eine rund 7 Mal höhere Chance auf, auch gegenwärtig berufsbezogene Kurse zu besuchen.

Da die letztgenannte Variable signifikant ausfällt, wird die H 1.11 angenommen.

12.4.3 Die Berufswahlgründe

Die genannten Motive für das Ergreifen des jeweiligen aktuellen Berufes (sofern dieser nicht als Zwischenlösung oder Nebenjob galt) wurden in negative, neutrale und positive Berufswahlgründe kategorisiert. Dafür existierten zwei Bewertungsschemata, welche die Gründe leicht unterschiedlich gewichteten.

Beim ersten Ansatz (Schema 1) erfolgte die Bewertung anhand der Faktoren „Interesse“, „vorteilhafte Berufsmerkmale“ sowie „Ausschlussgründe bzw. Zufall“.

- Positive Berufswahlgründe lagen vor, wenn die Berufswahl durch Interesse bestimmt war. Dabei konnte es sich um Interesse an spezifischen Tätigkeiten oder an bestimmten Berufsfeldern handeln. War das Interesse mit vorteilhaften Berufsmerkmalen verknüpft, dann wurde da weiterhin als positiv gewertet. Vorteilhaft wahrgenommene Berufsmerkmale sind z.B. Berufssicherheit, Aufstiegschancen, Gehalt oder geringe räumliche Distanz zum Arbeitsplatz.
- Neutrale Berufswahlgründe lagen vor, wenn die Berufswahl ausschließlich (!) wegen vorteilhafter Berufsmerkmale erfolgte.
- Negative Berufswahlgründe lagen vor, wenn der Job lediglich das „kleinste“ Übel für die Betroffenen darstellte (weil andere Berufe aufgrund bestimmter Merkmale/Eigenschaften ausgeschlossen wurden) oder wenn die Berufswahl durch Passivität geprägt war.

Im Falle von Studien oder anderen weiterführenden Ausbildungen erfolgte die Kategorisierung wie bei den Berufen.

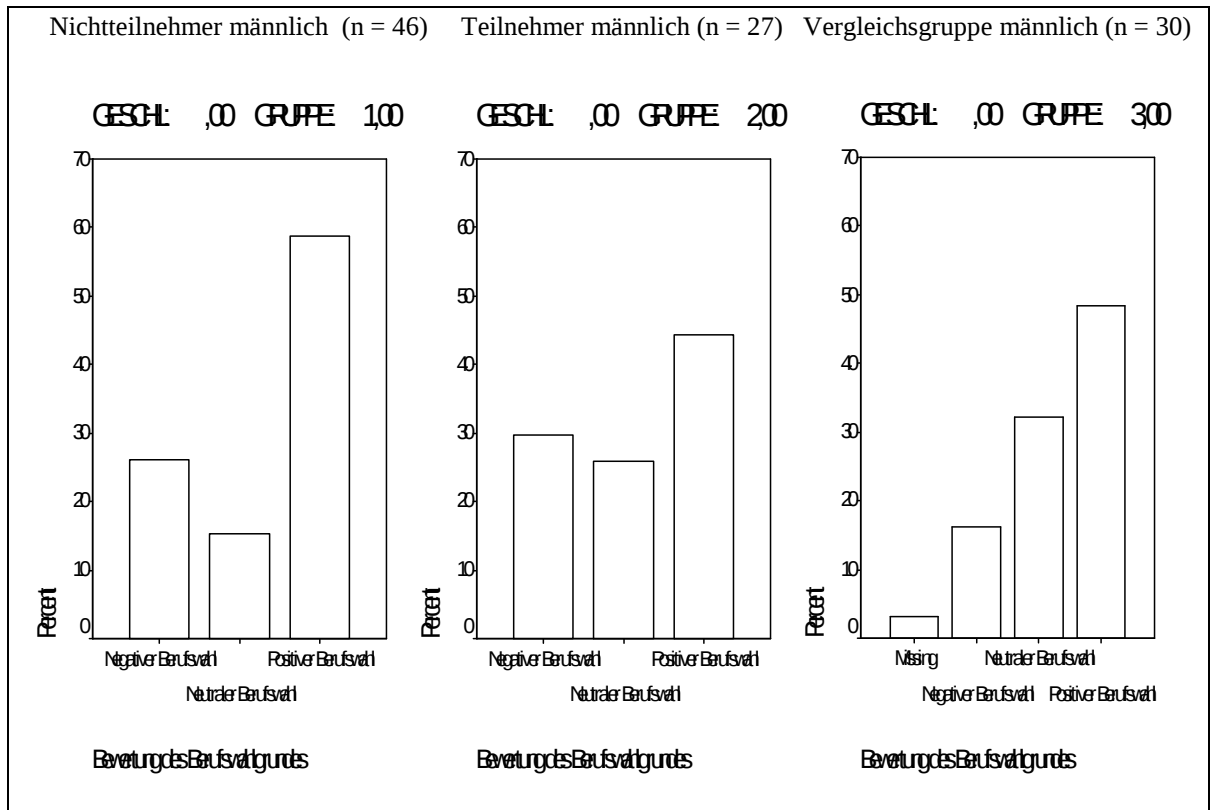


Abbildung 13: Die genannten Berufswahlgründe (kategorisiert nach Schema 1) von männlichen Teilnehmern, Nichtteilnehmern und Vergleichsgruppe in Prozent

Während der Schüler (Maturant) in der Stichprobe bezüglich seines Berufswahlgrundes eingestuft wurde, da der Berufseinstieg unmittelbar bevorstand, fehlt der Wert einer männlichen Person aus der Vergleichsgruppe.

Den geringsten Prozentsatz bei den positiven Berufswahlgründen weisen die männlichen Teilnehmer auf, den höchsten die Nichtteilnehmer.

Teilnehmer und Nichtteilnehmer weisen ähnlich hohe Werte bei den negativen Berufswahlgründen auf, sodass sich die Gruppen vor allem in der Verteilung der positiven und neutralen Gründe unterscheiden.

Den niedrigsten Prozentsatz an negativen Gründen gibt es innerhalb der männlichen Vergleichsgruppe.

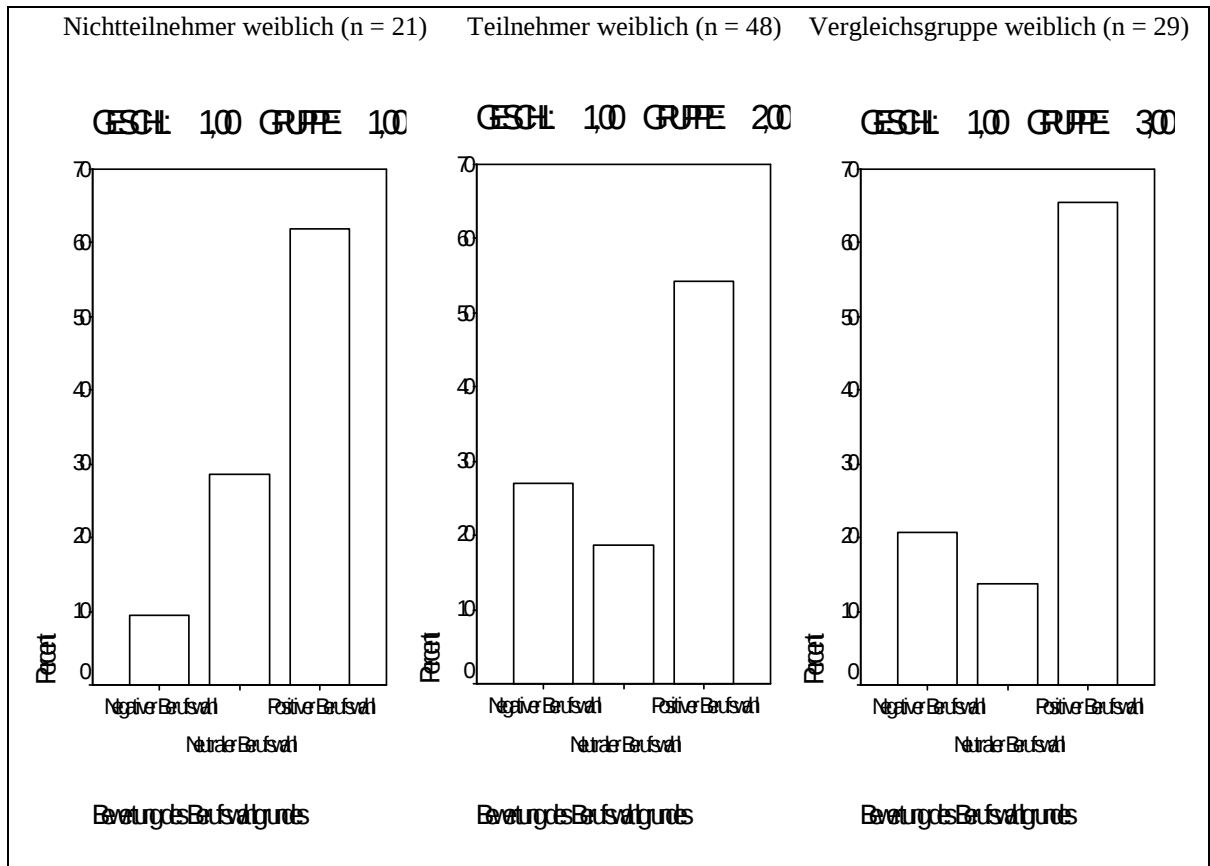


Abbildung 14: Die genannten Berufswahlgründe (kategorisiert nach Schema 1) von Teilnehmerinnen, Nichtteilnehmerinnen und weiblicher Vergleichsgruppe in Prozent

Wie bei den männlichen Gruppen überwiegen auch hier die positiven Berufswahlgründe durchgehend.

Die Nichtteilnehmerinnen liegen mit über 60% an positiven Wahlgründen nur knapp hinter der weiblichen Vergleichsgruppe an zweiter Stelle. Bei den negativen Nennungen setzen sie sich mit weniger als 10% klar von den anderen Gruppen ab.

Die Teilnehmerinnen zeigen die höchsten Prozentsätze bei den negativen Berufswahlgründen und die geringsten bei den positiven Gründen.

Geschlechtsübergreifend betrachtet schneiden sowohl die weiblichen wie die männlichen Teilnehmer in dieser Auswertungskategorie eher schlecht ab.

Tabelle 61: Die genannten Berufswahlgründe (kategorisiert nach Schema 1) von Teilnehmern, Nichtteilnehmern und Vergleichsgruppe; getrennt nach dem Geschlecht, absolut und prozentual

Geschlecht	Berufswahlgrund	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	negativ	8 von 27	29,6 %	12 von 46	26,1 %	5 von 30	16,7 %
	neutral	7 von 27	25,9 %	7 von 46	15,2 %	10 von 30	33,3 %
	positiv	12 von 27	44,4 %	27 von 46	58,7 %	15 von 30	50,0 %
weiblich	negativ	13 von 48	27,1 %	2 von 21	9,5 %	6 von 29	20,7 %
	neutral	9 von 48	18,8 %	6 von 21	28,6 %	4 von 29	13,8 %
	positiv	26 von 48	54,2 %	13 von 21	61,9 %	19 von 29	65,5 %

Tabelle 62: Mittlere Ränge und Ergebnisse des Kruskal Wallis Tests auf Gruppenunterschiede bei den Berufswahlgründen; nach Schema 1, getrennt nach dem Geschlecht

Selektions-Variable	Unabhängige Variable	n	Mittlerer Rang	Chi ²	df	Asympt. Signifikanz
Männer	Nichtteilnehmer	46	54,00	0,997	2	0,607
	Teilnehmer	27	47,57			
	Vergleichsgruppe	30	52,92			
Frauen	Nichtteilnehmer	21	52,93	1,421	2	0,491
	Teilnehmer	48	46,44			
	Vergleichsgruppe	29	52,09			

Der Chi²-Test ist sowohl bei den männlichen, wie bei den weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.12a und die H1.12b können gemäß Schema 1 nicht angenommen werden.

Beim alternativen Bewertungsschema (Schema 2) wurde das Interesse in den Vordergrund gerückt.

Positive Berufswahlgründe lagen nur dann vor, wenn der Beruf ausschließlich aufgrund des Interesses gewählt wurde. Verknüpfungen von Interesse und etwa Gehalt oder Aufstiegschancen wurden neutral bewertet. Rein sachliche Berufswahlgründe wurden anders als nach Schema 1 nicht länger neutral gewertet, sondern ebenso wie Passivität und Ausschlussgründe negativ eingestuft.

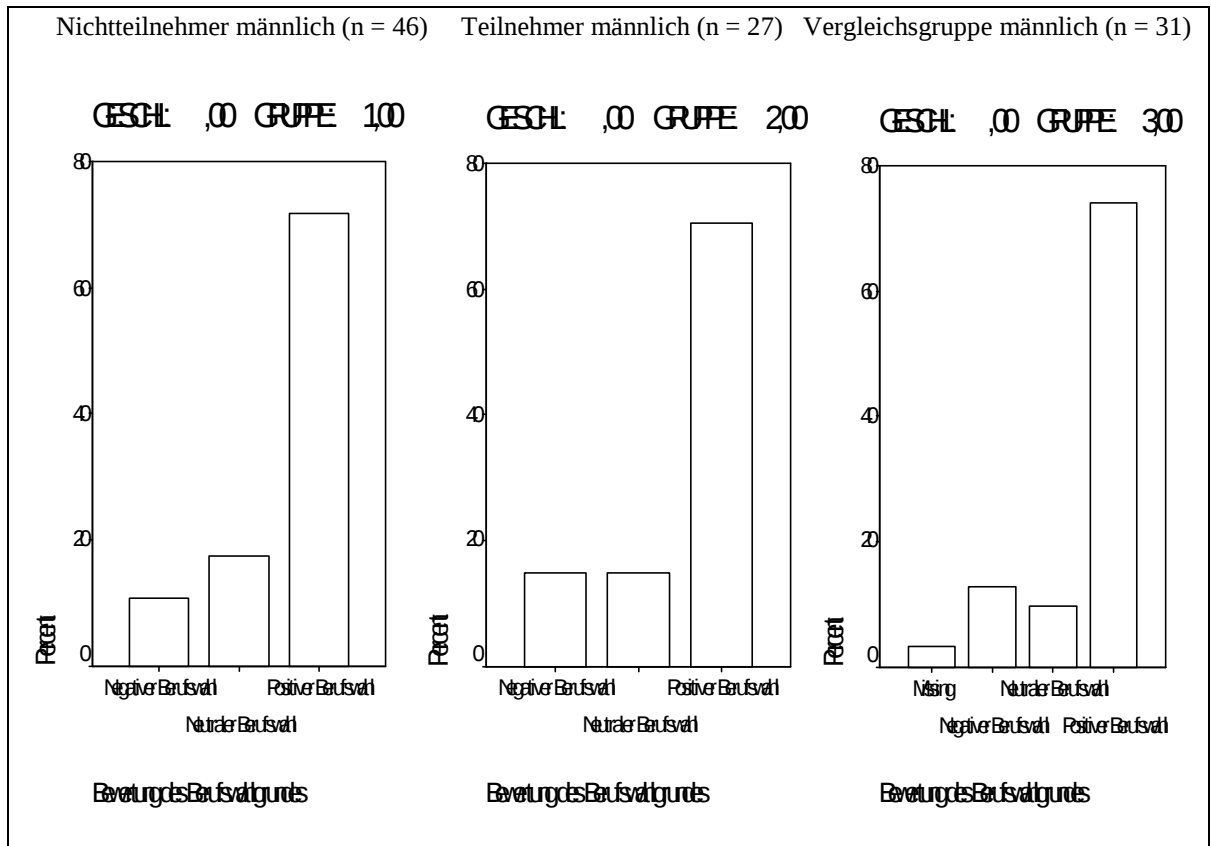


Abbildung 15: Die genannten Berufswahlgründe (kategorisiert nach Schema 2) von männlichen Teilnehmern, Nichtteilnehmern und Vergleichsgruppe in Prozent

Die Verteilung auf die einzelnen Kategorien sieht bei allen Gruppen sehr ähnlich aus: jeweils rund 70% geben positive Berufswahlgründe an. Auf eine andere Kategorie entfallen in allen Gruppen weniger als jeweils 20%.

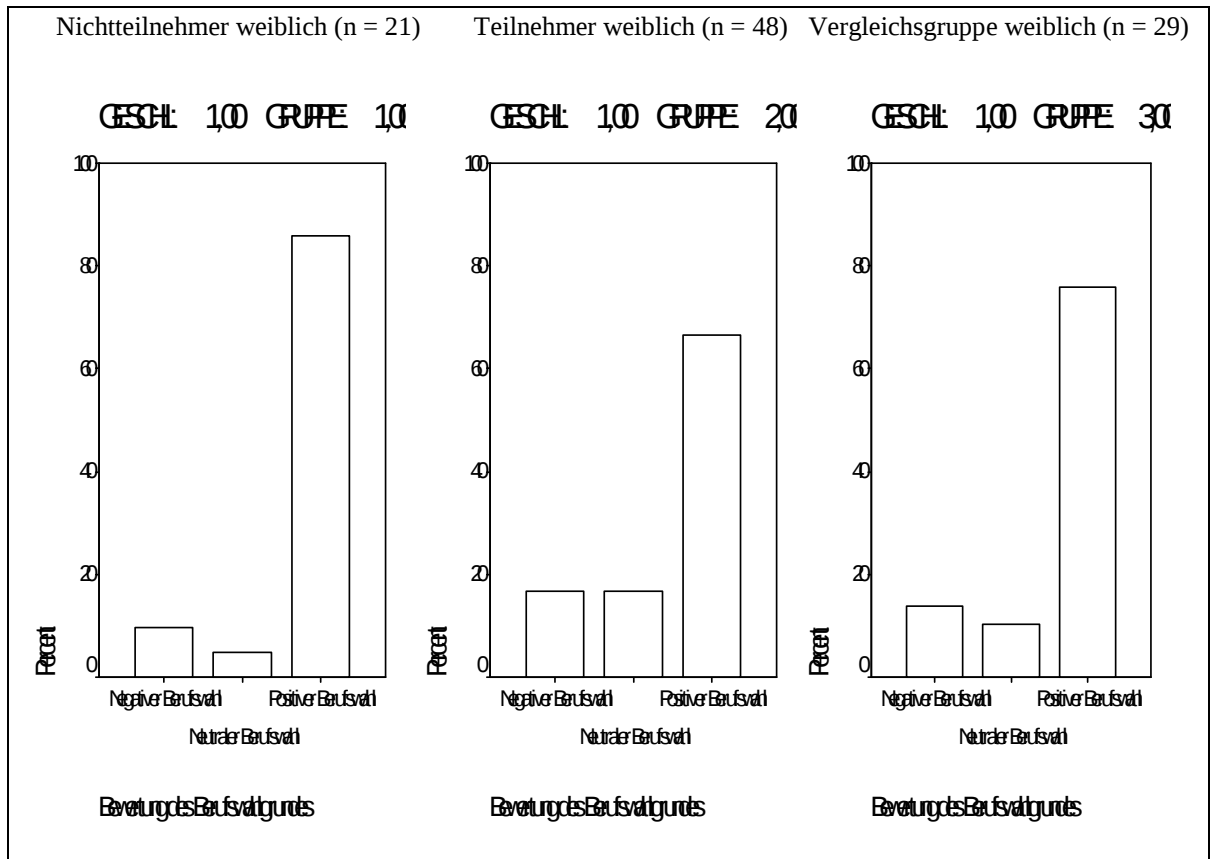


Abbildung 16: Die genannten Berufswahlgründe (kategorisiert nach Schema 2) von Teilnehmerinnen, Nichtteilnehmerinnen und der weiblichen Vergleichsgruppe in Prozent

Wie bei den männlichen Gruppen sind auch die weiblichen Befragten mit positiven Berufswahlgründen überall deutlich in der Überzahl. Trotzdem unterscheiden sich die weiblichen Gruppen etwas stärker als die männlichen.

Die Nichtteilnehmerinnengruppe schneidet mit über 80% an positiven Berufswahlgründen am besten ab. Am schlechtesten schneiden die Teilnehmerinnen ab, die den geringsten Anteil an positiven Wahlgründen und den höchsten an negativen und neutralen Gründen aufweisen.

Tabelle 63: Die genannten Berufswahlgründe (nach Schema 2) von Teilnehmern, Nichtteilnehmern und Vergleichsgruppe; getrennt nach dem Geschlecht, absolut und prozentual

Geschlecht	Berufstyp	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	negativ	4 von 27	14,8 %	5 von 46	10,9 %	4 von 30	13,3 %
	neutral	4 von 27	14,8 %	8 von 46	17,4 %	3 von 30	10,0 %
	positiv	19 von 27	70,4 %	33 von 46	71,7 %	23 von 30	76,7 %
weiblich	negativ	8 von 48	16,7 %	2 von 21	9,5 %	4 von 29	13,8 %
	neutral	8 von 48	16,7 %	1 von 21	4,8 %	3 von 29	10,3 %
	positiv	32 von 48	66,7 %	18 von 21	85,7 %	22 von 29	75,9 %

Tabelle 64: Mittlere Ränge und Ergebnisse des Kruskal Wallis Tests auf Gruppenunterschiede bei den Berufswahlgründen; nach Schema 2, getrennt nach dem Geschlecht

Selektions-Variable	Unabhängige Variable	n	Mittlerer Rang	Chi ²	df	Asympt. Signifikanz
Männer	Nichtteilnehmer	46	51,76	0,250	2	0,882
	Teilnehmer	27	50,59			
	Vergleichsgruppe	30	53,63			
Frauen	Nichtteilnehmer	21	55,26	2,503	2	0,286
	Teilnehmer	48	46,33			
	Vergleichsgruppe	29	50,57			

Der Chi²-Test ist sowohl bei den männlichen, wie bei den weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.13a und die H1.13b können auch gemäß Kategorisierung B nicht angenommen werden.

12.4.4 Übereinstimmung mit dem eigenen/ elterlichen Berufswunsch

A) Übereinstimmung Beruf-Berufswunsch

Erfragt wurde die Übereinstimmung zwischen dem einstmals gewünschten und dem heute ausgeübten Beruf. Als Antworten wurden nur „Übereinstimmung ja“ oder „nein“ zugelassen, keine Zwischenstufen. Bei Studenten bzw. Auszubildenden beziehen sich die Antworten auf den eingeschlagenen Berufs- oder Bildungsweg.

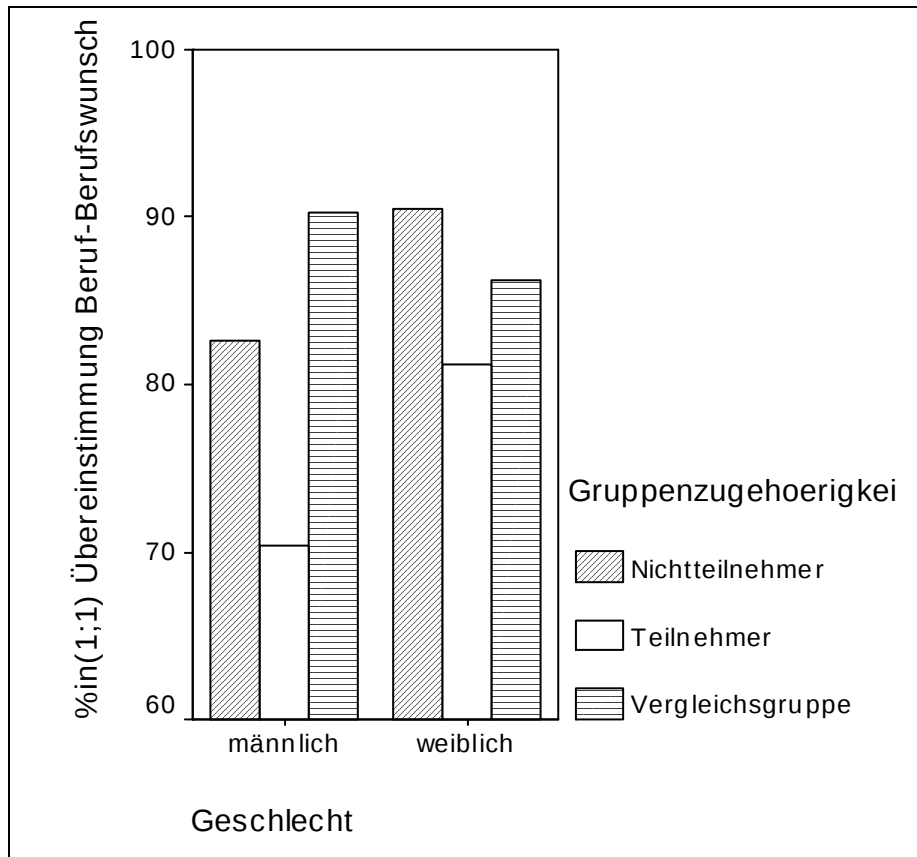


Abbildung 17: Der prozentuelle Anteil bejahender Antworten bezüglich der Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch; getrennt nach dem Geschlecht, aufgegliedert nach der Gruppenzugehörigkeit

Bei der männlichen Vergleichsgruppe und den weiblichen Nichtteilnehmern liegt die Übereinstimmung zwischen Beruf und Berufswunsch bei rund 90%. Bei beiden Geschlechtern fällt die Übereinstimmung in der Teilnehmergruppe am niedrigsten aus. Generell scheinen eher die weiblichen Befragten in ihrem Wunschberuf untergekommen zu sein. Trotzdem sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede gering.

B) Übereinstimmung Berufswunsch-Elternwunsch

Erfragt wurde die Übereinstimmung zwischen dem Berufswunsch der Eltern und dem heute ausgeübten Beruf bzw. dem eingeschlagenen Bildungsweg. Als Antworten wurden abermals nur „Übereinstimmung ja“ oder „Übereinstimmung nein“ zugelassen.

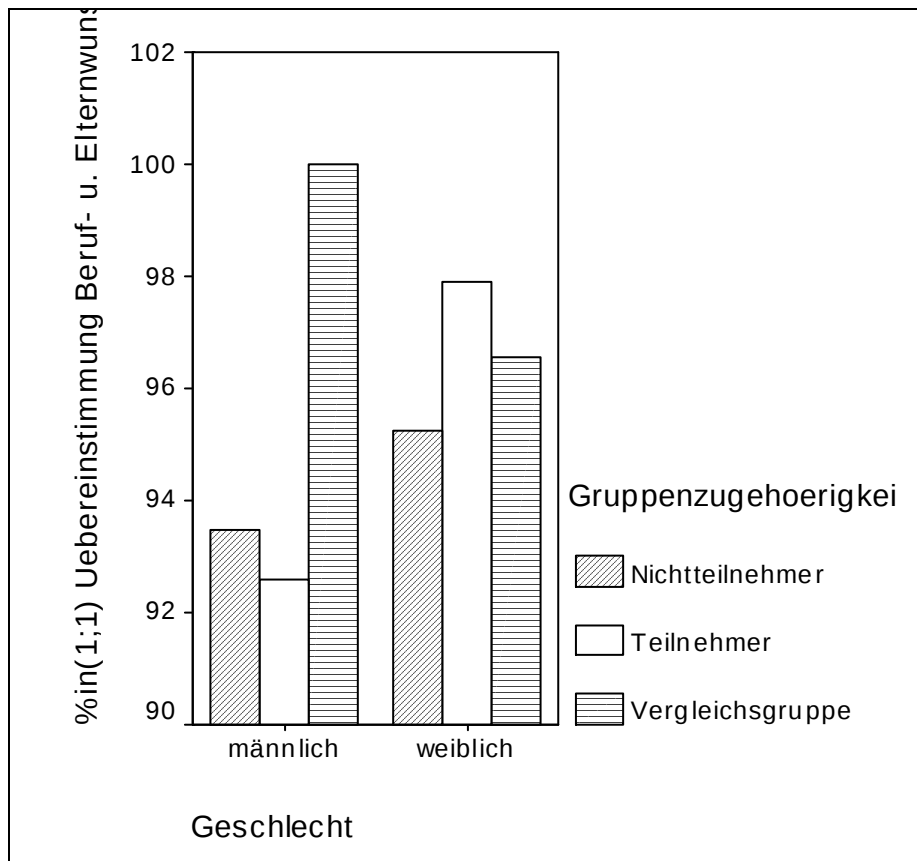


Abbildung 18: Der prozentuelle Anteil bejahender Antworten bezüglich der Übereinstimmung des Berufswunsches der Befragten und des Berufswunsches ihrer Eltern für sie; getrennt nach dem Geschlecht, aufgliedert nach der Gruppenzugehörigkeit

In allen Gruppen liegt der Grad der Übereinstimmung bei mehr als 92%. Bemerkenswert ist die männliche Vergleichsgruppe, die ihren Berufsweg mit 100% Übereinstimmung extrem stark von den Eltern abhängig gemacht hat. Auch die weibliche Vergleichsgruppe weist mit mehr als 96% Übereinstimmung einen hohen Wert auf. Die Teilnehmergruppen zeigen ein unterschiedliches geschlechtsspezifisches Verhalten. Während die männlichen Teilnehmer unter ihren Geschlechtsgenossen die niedrigsten Werte zeigen, haben die weiblichen Teilnehmer in ihrer Referenzgruppe die höchsten Werte. Erneut sollte man bei diesen Rangreihungen aber nicht außer Acht lassen, dass alle Untergruppen sehr nahe bei einander liegen.

Tabelle 65: Die Übereinstimmung des Berufes mit dem einmaligen Berufswunsch und dem Elternwunsch in absoluten und prozentuellen Zahlen; getrennt nach Geschlecht und Teilnahmestatus

Geschlecht	Übereinstimmung aktueller Beruf /	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	Berufs – wunsch	19 von 27	70,4 %	38 von 46	82,6 %	28 von 31	90,3 %
	Eltern – wunsch	25 von 27	92,6 %	43 von 46	93,5 %	31 von 31	100,0 %
weiblich	Berufs - wunsch	39 von 48	81,3 %	19 von 21	90,5 %	25 von 29	86,2 %
	Eltern – wunsch	47 von 48	97,9 %	20 von 21	95,2 %	28 von 29	96,6 %

Vergleicht man den Übereinstimmungsgrad zwischen dem Beruf/ Berufswunsch und dem Berufswunsch/ Elternwunsch, dann zeigt sich, dass die eigenen Berufswünsche weniger oft umgesetzt werden als die Elternwünsche.

Tabelle 66: Die Ergebnisse des Chi²-Tests für die männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich der Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch einerseits sowie Beruf und Elternwunsch andererseits

Abhängige Variable	Selektions-Variable	Unabhängige Variable	n	Pearson Chi ² Wert	df	Asympt. Signifikanz (2-seitig)
Übereinstimmung Beruf und Berufswunsch	Männer	Gruppenzugehörigkeit	104	3,890	2	0,143
	Frauen	Gruppenzugehörigkeit	98	1,032	2	0,597
Übereinstimmung Beruf und Elternwunsch	Männer	Gruppenzugehörigkeit	103	2,110	2	0,348
	Frauen	Gruppenzugehörigkeit	97	1,348	2	0,510

Bei der Übereinstimmung Beruf-Berufswunsch war die erwartete Anzahl der weiblichen Befragten in 2 von 6 Zellen kleiner als 5. Bei den männlichen Befragten war das in 1 von 6 Zellen der Fall.

Bei der Übereinstimmung Beruf-Elternwunsch war die erwartete Anzahl der männlichen und weiblichen Befragten in jeweils 3 von 6 Zellen kleiner als 5. Außerdem gab es bei dieser Variable bei beiden Geschlechtern jeweils eine Person, die sich nicht festlegen wollte und daher nicht in die Auswertung miteinbezogen wurde. Der Chi²-Test ist bei den männlichen und weiblichen Gruppen bezüglich der Übereinstimmung Beruf/Berufswunsch sowie Beruf/ Elternwunsch nicht signifikant. Die H1.14a und H1.14b sowie die H1.15a und die H1.15b können daher nicht angenommen werden.

Tabelle 67: Ergebnisse der logistischen Regression für die Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch (n = 200; Nagelkerke $R^2 = 0,146$)

Zu erklärende Variable	Erklärende Variablen	df	Sig.	Odd's Ratio	95% CI (Odd's R)	
					Lower	Upper
Übereinstimmung Beruf und Berufswunsch	Übereinstimmung von Beruf und Elternwunsch	1	0,002	33,458	3,511	318,830
	Geschlecht	1	0,397	1,443	0,618	3,369
	Vergleichsgruppe	2	0,149			
	Nichtteilnehmer	1	0,987	0,991	0,310	3,167
	Teilnehmer	1	0,111	0,430	0,152	1,213

Aufgrund zweier nicht verwertbarer Antworten bei der Übereinstimmung von Berufs- und Elternwunsch wurden 200 Personen in die Analyse einbezogen. Nur die Übereinstimmung von Beruf und Elternwunsch erweist sich als signifikant. Wenn der Beruf mit dem beruflichen Elternwunsch übereinstimmt, gibt es eine mehr als 33 Mal höhere Chance, dass der Beruf auch mit dem eigenen Berufswunsch übereinstimmt. Die H 1.16 wird damit angenommen.

12.4.5 Die Berufskonstanz

Von Berufskonstanz wurde ausgegangen, wenn zumindest die Berufsfelder in denen Eltern und Kinder tätig sind/ waren identisch sind. Teilweise war die persönliche Einschätzung der Befragten für die Kategorisierung ausschlaggebend, und zwar dann, wenn nur Angaben zum eigenen Beruf, aber nicht zu dem eines Elternteils gemacht wurden (weil der/ die Befragte dessen Anonymität schützen wollte). In diesem Fall wurde gefragt ob der jeweilige Elternteil einen ähnlichen Beruf hatte oder nicht. Wenn die Befragten noch nicht

berufstätig waren, wurde das Studium oder die Ausbildung anstelle des Berufes herangezogen. Falls es hier Mehrdeutigkeiten gab, wurde zusätzlich das Ausbildungsziel der Befragten in Erfahrung gebracht.

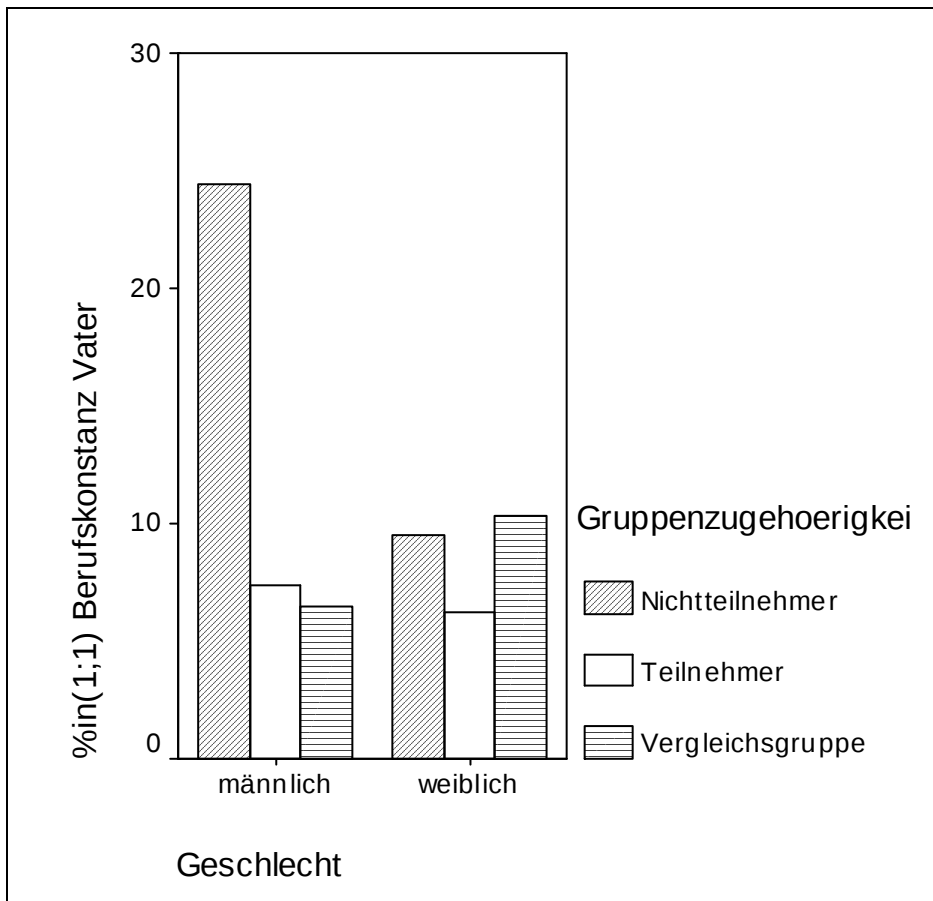


Abbildung 19: Die Berufskonstanz zum Vater (zustimmende Antworten in Prozent); getrennt nach Teilnahmestatus und Geschlecht

Bei männlichen Teilnehmern und männlicher Vergleichsgruppe ist Berufskonstanz in sehr ähnlichem Ausmaß vorhanden. In der männlichen Nichtteilnehmergruppe liegt die Berufskonstanz mit rund 25% um ein Vielfaches höher. Innerhalb der weiblichen Stichprobe sind die Unterschiede geringer, als bei den männlichen Untergruppen. Die geringste Berufskonstanz zeigen die weiblichen Teilnehmer. Bemerkenswerterweise ist die Berufskonstanz zum Vater bei den weiblichen Nichtteilnehmern und der weiblichen Vergleichsgruppe sogar höher als bei den männlichen Teilnehmern und der männlichen Vergleichsgruppe.

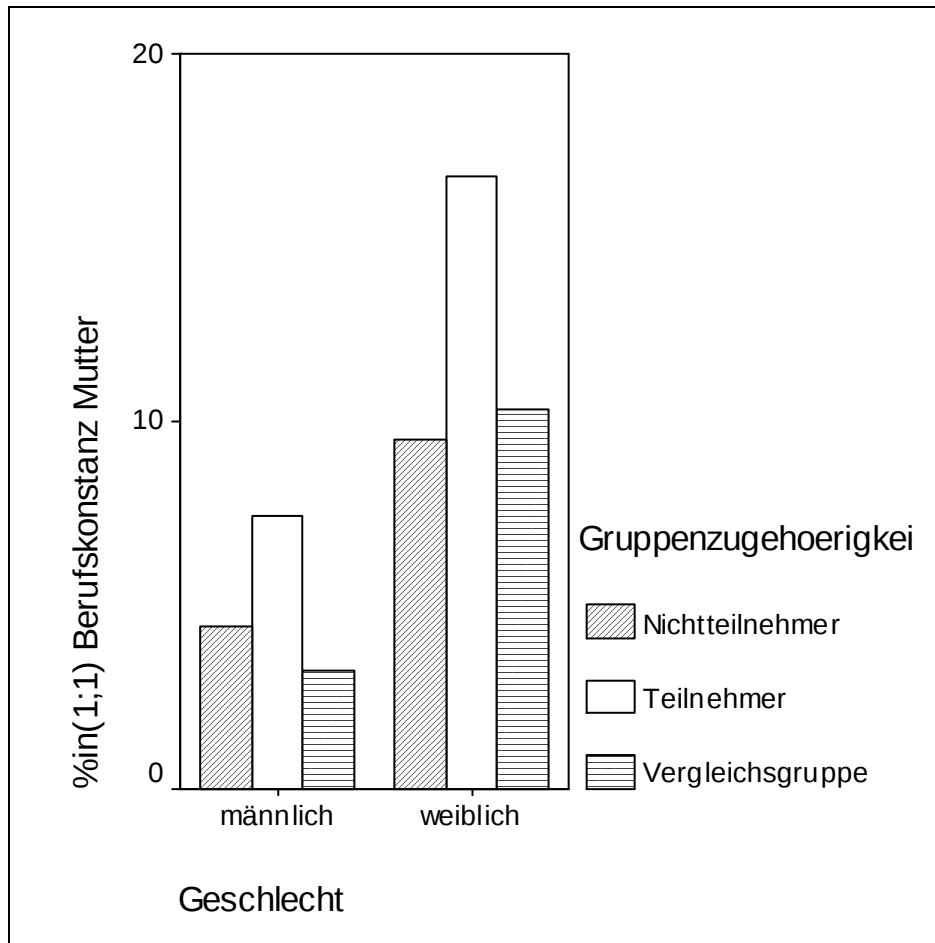


Abbildung 20: Die Berufskonstanz zur Mutter (zustimmende Antworten in Prozent); getrennt nach Teilnahmestatus und Geschlecht

Die Berufskonstanz zu Mutter ist in allen männlichen Gruppen schwächer ausgeprägt als die zum Vater. Am stärksten ist sie in der männlichen Teilnehmergruppe. Bei den weiblichen Untergruppen ist die Berufskonstanz zur Mutter umgekehrt stärker als die zum Vater. Am stärksten fällt sie in der weiblichen Teilnehmergruppe aus.

Tabelle 68: Die absolute und prozentuale mütterliche und väterliche Berufskonstanz; getrennt nach Teilnahmestatus und Geschlecht

Geschlecht	Berufs - konstanz	Teilnehmer		Nichtteilnehmer		Vergleichsgruppe	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
männlich	Zur Mutter	2 von 27	7,4 %	2 von 45	4,4%	1 von 31	3,2 %
	Zum Vater	2 von 27	7,4 %	11 von 45	24,4 %	2 von 31	6,5 %
weiblich	Zur Mutter	8 von 48	16,7 %	2 von 21	9,5 %	3 von 29	10,3 %
	Zum Vater	3 von 48	6,3 %	2 von 21	9,5 %	3 von 29	10,3 %

Aufgrund der kleinen Zahl von Übereinstimmungen wurde keine statistische Signifikanzprüfung vorgenommen.

Tabelle 69: Ergebnisse der logistischen Regression für die Berufskonstanz (n = 201; Nagelkerke $R^2 = 0,034$)

Zu erklärende Variable	Erklärende Variablen	df	Sig.	Odd's Ratio	95% CI (Odd's R)	
					Lower	Upper
Berufskonstanz	Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch	1	0,517	0,716	0,261	1,965
	Geschlecht	1	0,941	1,033	0,443	2,408
	Vergleichsgruppe	2	0,202			
	Nichtteilnehmer	1	0,081	2,684	0,885	8,135
	Teilnehmer	1	0,410	1,620	0,514	5,103

Da ein Befragter noch Schüler war (und somit keine Berufskonstanz feststellbar), wurden 201 Personen in die Analyse einbezogen.

Keine der einbezogenen Variablen leistet einen signifikanten Beitrag, obwohl die Zugehörigkeit zur Nichtteilnehmergruppe nahe am Signifikanzniveau liegt. Für die Angehörigen dieser Gruppe ist die Chance auf Berufskonstanz rund 2,7 Mal höher als in der Vergleichsgruppe. Die H1.17 kann daher nicht angenommen werden.

12.4.6 Die Arbeitszufriedenheit

Die Arbeitszufriedenheit wurde für alle Befragten mit Weyers „Fragebogen zur subjektiven Zufriedenheit und Belastung im Beruf“ erhoben. Die Skala reicht von null bis zehn Punkten. Zehn Punkte entsprechen der höchstmöglichen Arbeitszufriedenheit, null Punkte sind der minimal mögliche Wert.

Angeführt sind ausschließlich Vollerwerbstätige, die ihre Anstellung aus subjektiver Sicht lange genug innehatten, um ein Urteil abzugeben.

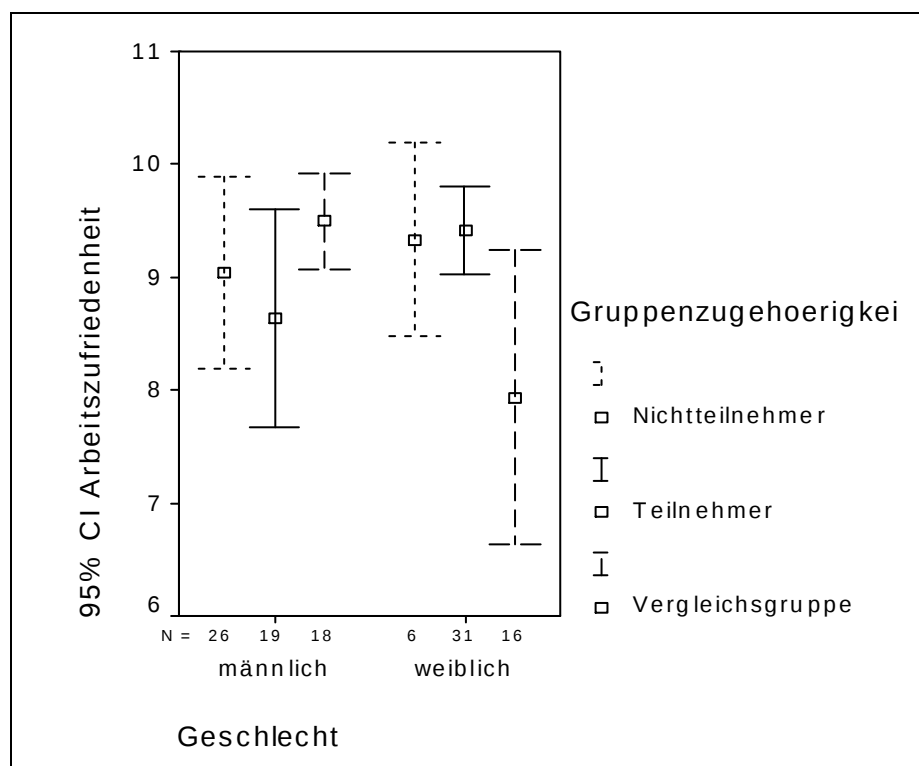


Abbildung 21: Mittelwerte und Konfidenzintervalle der Arbeitszufriedenheitswerte (Minimum 0 Punkte, Maximum 10 Punkte) von Teilnehmern, Nichtteilnehmern und Vergleichsgruppe; getrennt nach dem Geschlecht

Die weibliche Vergleichsgruppe zeigt die geringste Arbeitszufriedenheit. Der Mittelwert dieser Gruppe ist deutlich niedriger als jener der Teilnehmerinnen und Nichtteilnehmerinnen.

Tabelle 70: Mittelwert und Standardabweichung der Arbeitszufriedenheitscores (Minimum 0 Punkte, Maximum 10 Punkte); getrennt nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht

		Mittelwert	Standardabweichung	n
Arbeitszufriedenheit Teilnehmer	männlich	8,6316	2,00584	19
	weiblich	9,4194	1,05749	31
Arbeitszufriedenheit Nichtteilnehmer	männlich	9,0385	2,10677	26
	weiblich	9,3333	0,81650	6
Arbeitszufriedenheit Vergleichsgruppe	männlich	9,5000	0,85749	18
	weiblich	7,9375	2,43499	16

Auffällig sind die geschlechtsspezifischen Streuungsunterschiede bei gleicher Gruppenzugehörigkeit. In jeweils einer Gruppe streuen die Werte stark, in der gleichen Gruppe des anderen Geschlechts jedoch nicht.

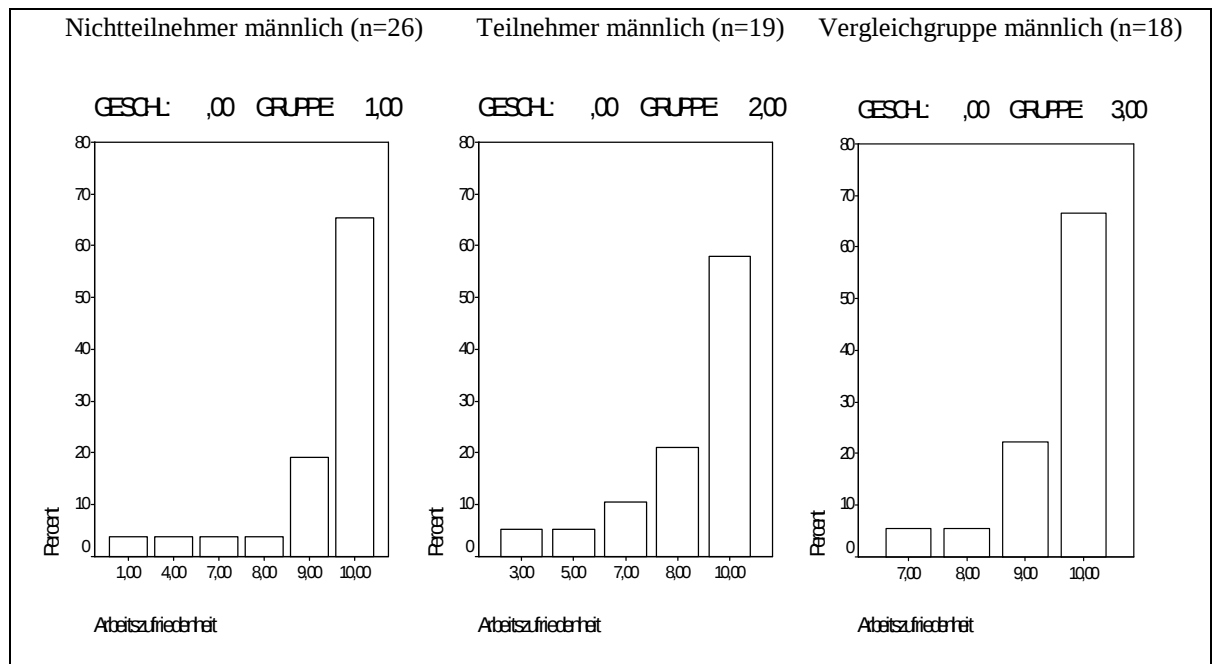


Abbildung 22: Die prozentuale Häufigkeit der Arbeitszufriedenheitswerte (Min.= 0, Max.= 10 Punkte) innerhalb der männlichen Stichprobe; getrennt nach dem Teilnahmestatus

Der Anteil der männlichen Befragten, die maximal zufrieden waren (10 von 10 Punkten) liegt in allen Gruppe bei ca. 60%. Auffällig ist, dass die männliche Vergleichsgruppe keine Zufriedenheitswerte kleiner als 7 aufweist. Am stärksten streuen die Werte bei der männlichen Nichtteilnehmergruppe.

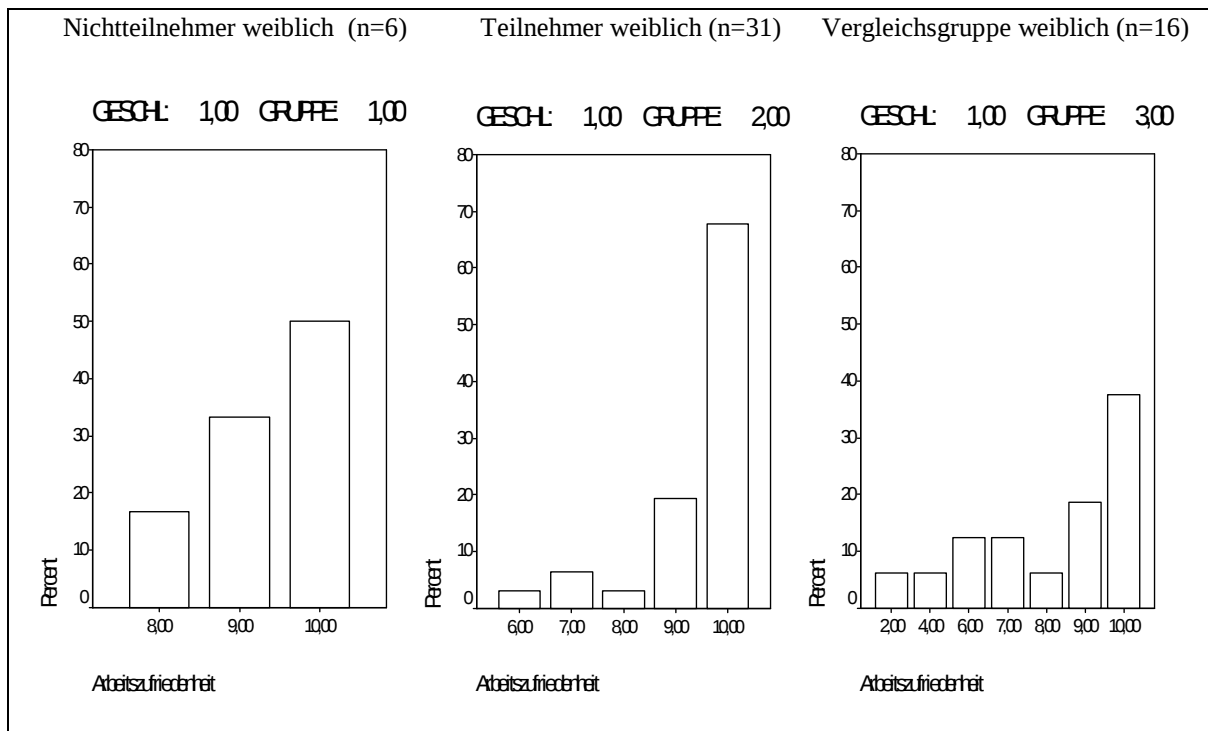


Abbildung 23: Die prozentuale Häufigkeit der Arbeitszufriedenheitswerte innerhalb der weiblichen Stichprobe (Minimum 0 Punkte, Maximum 10 Punkte); getrennt nach dem Teilnahmestatus

Sehr zufrieden sind die Teilnehmerinnen, aber auch bei den Nichtteilnehmerinnen haben mehr als 80% einen Zufriedenheitsscore von 9 oder 10.

Die Gruppe der Nichtteilnehmerinnen weist außerdem keine niedrigen Zufriedenheitswerte auf, aber das ist vielleicht durch die geringe Stichprobengröße (n=6) bedingt.

Die Vergleichsgruppe beinhaltet viele Personen mit niedrigen Punktwerten und eine vergleichsweise geringe Anzahl von sehr zufriedenen Personen.

Da die höchstmögliche Punktzahl (zehn Punkte) bei männlichen wie bei weiblichen Befragten in allen Gruppen am häufigsten erreicht wurde, soll die Ausprägung dieses Punktescores innerhalb der Gruppen gesondert hervorgehoben werden.

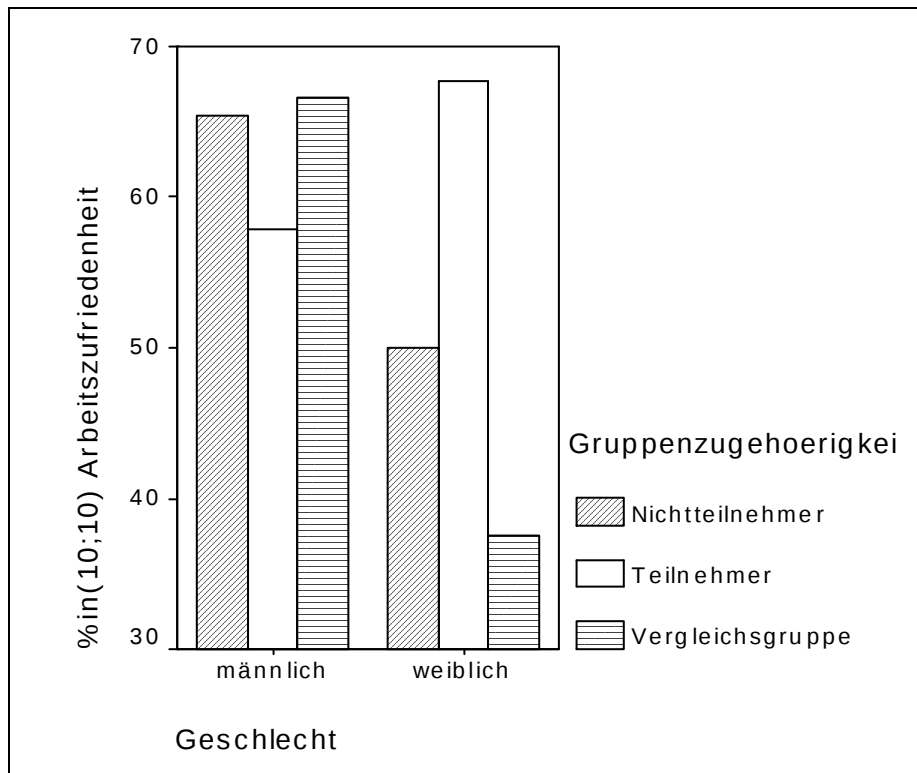


Abbildung 24: Der Prozentsatz von Personen mit einem Punktwert von 10 (= maximale Arbeitszufriedenheit); getrennt nach Geschlecht und aufgegliedert nach Gruppenzugehörigkeit

Unter den weiblichen Gruppen schwankt (anders als bei den männlichen) der Prozentsatz der maximal zufriedenen Personen (Punktwert von 10) deutlich. Auch wenn die Daten rein optisch betrachtet für alle Gruppen nicht normalverteilt sind, wurde ein Kolmogorov-Smirnov Test gerechnet.

Tabelle 71: Ergebnisse des Kolmogorov-Smirnov Tests für die unstandardisierten Residuen der Arbeitszufriedenheit

Stichprobe	n	Kolmogorov-Smirnov-Z	Signifikanz (2-tailed)
Alle Befragten	116	2,658	0,000

Dem Kolmogorov-Smirnov Test zeigt, dass die Daten nicht normalverteilt sind. Daher wird ein Kruskal Wallis Test gerechnet.

Tabelle 72: Mittlere Ränge und Ergebnisse des Kruskal Wallis Tests auf Gruppenunterschiede in der Arbeitszufriedenheit; getrennt nach dem Geschlecht

Selektions- Variable	Unabhängige Variable	n	Mittlerer Rang	Chi ²	df	Asympt. Signifikanz
Männer	Nichtteilnehmer	26	32,94	1,331	2	0,514
	Teilnehmer	19	28,61			
	Vergleichsgruppe	18	34,22			
Frauen	Nichtteilnehmer	6	27,08	5,923	2	0,052
	Teilnehmer	31	30,53			
	Vergleichsgruppe	16	20,13			

Die männlichen und weiblichen Gruppen unterscheiden sich nicht in ihren Arbeitszufriedenheitsscores, obwohl das Ergebnis der weiblichen Gruppen nahe am Signifikanzniveau liegt. Die H 1.18a und die H 1.18b können daher nicht angenommen werden.

12.4.7 Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit

Die Bewertung der Lebenszufriedenheit zum Zeitpunkt der Befragung beruhte auf der Selbsteinschätzung der Befragten. Die Befragten stuften ihre empfundene Lebenszufriedenheit auf einer Schulnotenskala zwischen 1 (= maximale Zufriedenheit) und 5 (= geringste Zufriedenheit) ein.

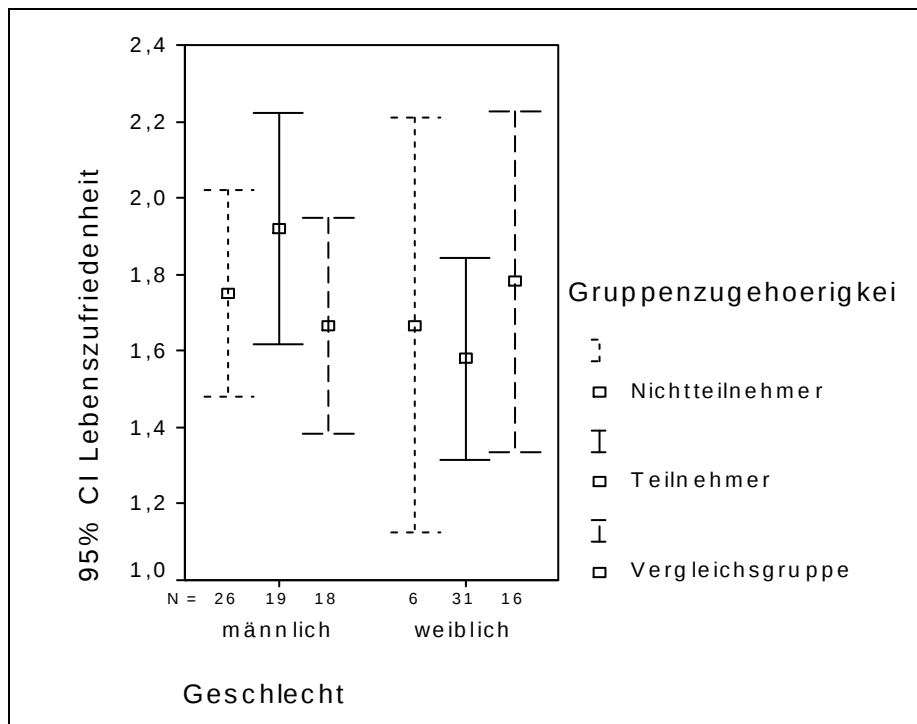


Abbildung 25: Mittelwerte und Konfidenzintervalle der Lebenszufriedenheitswerte von Teilnehmern, Nichtteilnehmern und Vergleichsgruppe; getrennt nach Geschlecht (maximale Lebenszufriedenheit = 1, minimale Lebenszufriedenheit = 5)

Es zeigen sich nur geringe Mittelwertsunterschiede zwischen den einzelnen Gruppen und Geschlechtern.

Tabelle 73: Mittelwert und Standardabweichung der Lebenszufriedenheitsscores; getrennt nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht (maximale Lebenszufriedenheit = 1, minimale Lebenszufriedenheit = 5)

		Mittelwert	Standardabweichung	n
Lebenszufriedenheit Teilnehmer	männlich	1,9211	0,62944	19
	weiblich	1,5806	0,71992	31
Lebenszufriedenheit Nichtteilnehmer	männlich	1,7500	0,66708	26
	weiblich	1,6667	0,51640	6
Lebenszufriedenheit Vergleichsgruppe	männlich	1,6667	0,56880	18
	weiblich	1,7813	0,83604	16

Die Lebenszufriedenheitswerte wurden nur für jene Personen erhoben, die auch eine Einschätzung zu ihrer Arbeitszufriedenheit abgaben. Anders als bei der Arbeitszufriedenheit sind die Streuungsunterschiede zwischen den Gruppen und Geschlechtern aber gering.

A) Der Zusammenhang Lebenszufriedenheit - Arbeitszufriedenheit

Tabelle 74: Rangkorrelation nach Spearman für den Zusammenhang von Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit; getrennt für die männlichen und weiblichen Befragten

Unabhängige Variable	Untersuchter Zusammenhang	Korrelation nach Spearman
Männer	Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit	-0,546 **
Frauen	Lebenszufriedenheit und Arbeitszufriedenheit	-0,149

** $p < 0,01$

Beide Korrelationen zeigen einen positiven Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit. Signifikant ist der Zusammenhang aber nur bei den männlichen Befragten.

(Negativ ist das jeweilige Vorzeichen der Korrelation, weil hohe Werte bei der Arbeitszufriedenheit hohe Arbeitszufriedenheit bedeuten, während es bei der Lebenszufriedenheit umgekehrt ist.)

12.4.8 Die Wegzeit zum Arbeitsplatz

Die Dauer des Anfahrtsweges zum Arbeitsplatz (jeweils eine Strecke; nicht hin und retour) beruht auf den geschätzten Minutenangaben der befragten Personen.

Befragt wurden alle Erwerbstätigen (inklusive Lehrlinge) sowie alle Nicht-erwerbstätigen, die vor kurzem noch in einem Arbeitsverhältnis standen und sich verlässliche Angaben zutrauten. Zu dieser Gruppe gehören vor allem Präsenz- und Zivildienstler, karenzierte Personen und unmittelbar arbeitslos gewordene Personen. Nicht erhoben wurden Anfahrtswege von Studenten und Personen, die sich in Ausbildungs- oder Fortbildungsmaßnahmen befanden.

Ebenfalls nicht enthalten sind jene, die sich keine Angaben zutrauten (z.B. weil sie auf selbständiger Basis Kundenkontakte pflegen und die täglichen Fahrtwege stark variieren).

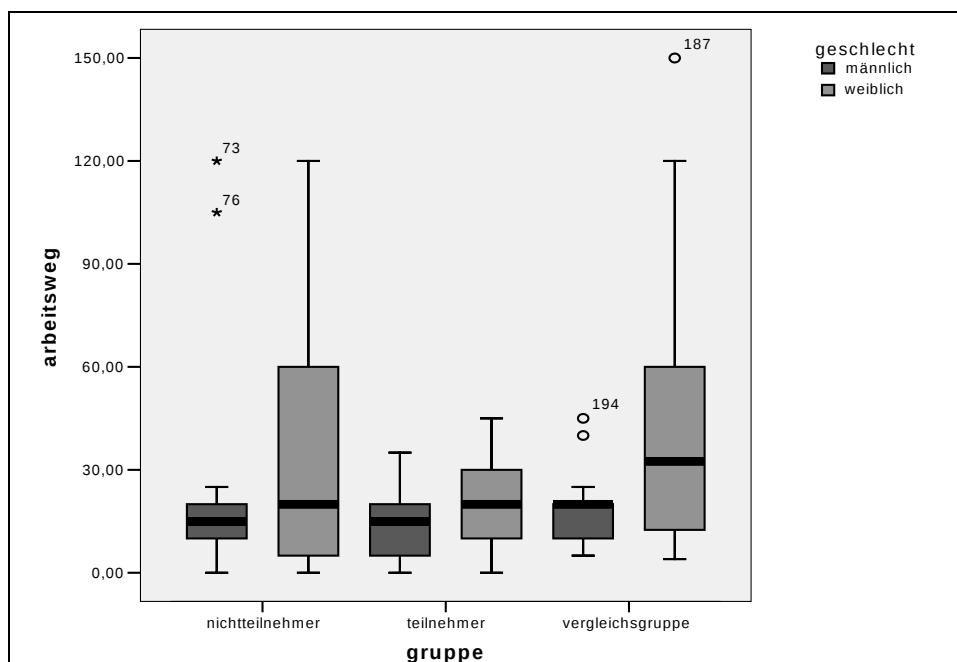


Abbildung 26: Box-Plot der Wegzeit zum Arbeitsplatz für die Teilnehmer, Nichtteilnehmer und Vergleichsgruppe; getrennt nach Geschlecht (laut Selbstangabe der Befragten in Minuten)

Der Anfahrtsweg der Befragten variiert zwischen 0 Minuten und 150 Minuten (letzteres bei lediglich einer Person). Bei den Personen ohne Anfahrtswert handelt es sich Landwirte bzw. um Personen, die in Betriebswohnungen direkt am Arbeitsplatz untergebracht sind.

Tabelle 75: Mittelwert und Standardabweichung für die Wegzeit zum Arbeitsplatz; getrennt nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht (laut Selbstangabe der Befragten in Minuten)

		Mittelwert	Median	Standardabweichung	n
Teilnehmer	männlich	14,5556	15,0000	9,98954	18
	weiblich	20,2414	20,0000	11,85524	29
Nichtteilnehmer	männlich	19,9655	15,0000	26,37840	29
	weiblich	33,0000	20,0000	37,35714	10
Vergleichsgruppe	männlich	18,1053	20,0000	10,59295	19
	weiblich	46,8125	32,5000	45,59125	16

Die durchschnittliche Wegdauer zum Arbeitsplatz variiert je nach Untergruppe zwischen rund einer Viertel Stunde und einer Dreiviertel Stunde.

Über alle Gruppen hinweg nehmen die weiblichen Befragten weitere Anfahrtswege in Kauf.

Die männliche und die weibliche Teilnehmergruppe weisen niedrigere durchschnittliche Anfahrtswege und eine geringere Streuung auf, als ihre Geschlechtsgenossen in den anderen Gruppen.

Auffällig ist, dass sich die weiblichen Gruppen untereinander weit stärker unterscheiden, als die männlichen Gruppen: Die durchschnittliche Wegdauer der weiblichen Vergleichsgruppe ist mehr als doppelt so hoch wie jene der weiblichen Teilnehmergruppe – bei einer mehr als vier Mal so hohen Standardabweichung.

Neben der reinen Wegdauer zum Arbeitsplatz wurde auch erfragt, ob wegen des Berufes ein Ortswechsel vollzogen wurde.

Tabelle 76: Der absolute und relative Anteil der aus beruflichen Gründen übersiedelten Personen; getrennt nach Gruppenzugehörigkeit und Geschlecht

		Beruflich übersiedelt	in %
Teilnehmer	männlich	4 von 18	22,2
	weiblich	13 von 29	44,8
Nichtteilnehmer	männlich	8 von 29	27,6
	weiblich	6 von 10	60,0
Vergleichsgruppe	männlich	3 von 19	15,8
	weiblich	8 von 16	50,0

Erneut zeigt sich, dass die weiblichen Befragten größere Mühen auf sich nehmen. Je nach Gruppe sind zwischen 45% und 60% der weiblichen Befragten übersiedelt. Bei den männlichen Befragten warte das mit Werten zwischen 16% und 28% nur eine Minderheit.

Betrachtet man die Gruppen getrennt nach dem Geschlecht, dann findet man den höchsten Anteil an Übersiedelten in der männlichen bzw. weiblichen Nichtteilnehmer Gruppe.

Auch wenn die Wegzeiten auf der Einschätzung der befragten Personen beruhen, (was ungenaue Ungenauigkeiten nicht ausschließt) wurde aufgrund des prinzipiellen Intervallskalen-Charakters der Variable ein Kolmogorov-Smirnov Test gerechnet.

Tabelle 77: Ergebnisse des Kolmogorov-Smirnov Tests für die unstandardisierten Residuen der Wegdauer zum Arbeitsplatz in Minuten

Stichprobe	n	Kolmogorov-Smirnov-Z	Signifikanz (2-tailed)
Alle Befragten	121	2,249	0,000

Dem Kolmogorov-Smirnov Test zeigt, dass die Daten nicht normalverteilt sind. Daher wird ein Kruskal Wallis Test gerechnet.

Tabelle 78: Mittlere Ränge und Ergebnisse des Kruskal Wallis Tests auf Gruppenunterschiede bei der Wegzeit zum Arbeitsplatz in Minuten; getrennt nach dem Geschlecht

Selektions-Variable	Unabhängige Variable	n	Mittlerer Rang	Chi ²	df	Asympt. Signifikanz
Männer	Nichtteilnehmer	29	33,48	0,253	2	0,881
	Teilnehmer	18	31,89			
	Vergleichsgruppe	19	35,05			
Frauen	Nichtteilnehmer	10	30,55	1,399	2	0,497
	Teilnehmer	29	25,59			
	Vergleichsgruppe	16	30,78			

Vor der Berechnung des Kruskal Wallis Tests wurden die Anfahrtszeiten künstlich gerangreicht. Alle beruflich übersiedelten Personen erhielten unabhängig von der Wegdauer einen höheren Rangplatz als alle Nichtübersiedelten, da dem Wechsel des Wohnortes (im Sinne der geografischen Flexibilität) mehr Gewicht zugemessen wurde als einem noch so langen Anfahrtsweg. Innerhalb dieser beiden Gruppen erfolgte die Rangreihung in gewohnter Form nach der Wegdauer. Zwischen diesen beiden Gruppen gab es noch eine dritte, die aus drei Personen bestand, welche bereits einmal beruflich übersiedelt waren, aber wieder in ihren Wohnort zurückkehrten. Nachdem auch die Anfahrtswege dieser drei Personen gerangreicht wurden, erhielten sie einen „künstlichen“ höheren Rangplatz als alle nicht übersiedelten Personen, aber einen niedrigeren Rangplatz als die immer noch Übersiedelten.

Die Ergebnisse des Kruskal-Wallis-Tests sind für die männlichen und weiblichen Gruppen nicht signifikant. Die H1.19a und die H1.19b können daher nicht angenommen werden.

12.5 Die Einschätzung der Maßnahme durch die Teilnehmerinnen

Abgesehen von messbaren, objektivierbaren Effekten war auch die subjektive Meinung der Projektteilnehmer zu Inhalten und Auswirkungen des Projektes gefragt.

Von den insgesamt 75 TeilnehmerInnen konnten 10 Personen in allen Fällen keine Bewertung vornehmen, da sich 9 Personen nach eigener Aussage nicht mehr an das Projekt erinnern konnten und 1 Person das Interview auf Zeitgründen abbrechen musste (wobei ein neuerlicher Kontakt nie mehr zustande kam). Festzuhalten bleibt also, dass 9 von 75 Personen, also rund 12% des Samples vom Projekt extrem unbeeindruckt geblieben sind. Diese neun bzw. zehn Personen sind bei der folgenden Aufsplittung nach Antwortkategorien nicht enthalten.

12.5.1 Hilfe bei der Laufbahnentscheidung

Tabelle 79: Die Bewertung der Projekt-Hilfe für die berufliche Laufbahn durch die Teilnehmer (n = 65)

Frage: „Glauben Sie, dass Ihnen berufliche Laufbahnentscheidungen leichter gefallen sind, als Gleichaltrigen, die nicht am Projekt teilgenommen haben?“		
Antwort	Häufigkeit	Prozente
ja	10	15,4
eher ja	24	36,9
eher nein	10	15,4
nein	21	32,3

Die Gruppe jener Personen, die eine Hilfe bei der Laufbahnentscheidung wahrgenommen haben will, ist in etwa gleich stark, wie die Gruppe jener, bei der das nicht der Fall war.

Allerdings ist die Extremkategorie bei den negativen Antworten deutlich stärker ausgeprägt. Bezieht man auch jene neun Personen mit ein, die sich nicht einmal an das Projekt erinnern konnten, dann beantwortet die Mehrheit des Samples diese Frage negativ.

12.5.2 Änderung der Berufsentscheidung

Tabelle 80: Der Einfluss des Projektes auf die Berufsentscheidung aus Sicht der Teilnehmer (n = 65)

Frage: „Hätten Sie Sich ohne das Projekt beruflich anders entschieden?“		
Antwort	Häufigkeit	Prozente
ja	2	3,1
eher ja	1	1,5
eher nein	22	33,8
nein	40	61,5

Hier äußern sich 95,3% der Teilnehmer mit Projekterinnerung eher bis eindeutig negativ. Aus Sicht der Teilnehmer ist eine „greifbare“ Beeinflussung durch das Projekt so gut wie nicht vorhanden.

12.5.3 Erneute Teilnahme

Tabelle 81: Die Bewertung einer neuerlichen Teilnahme durch Projektteilnehmer (n = 65)

Frage: „Würden Sie im Nachhinein betrachtet wieder am Projekt teilnehmen?“		
Antwort	Häufigkeit	Prozente
ja	44	67,7
eher ja	8	12,3
eher nein	5	7,7
nein	8	12,3

Eine deutliche Mehrheit von 80% (der Leute mit Projekterinnerung) würde eher, oder auch ganz sicher wieder teilnehmen. Zwar gab es bei dieser Frage keine offene Antwortkategorie, dennoch begründeten manche Teilnehmer ihre Antwort. Das hat immerhin den Vorteil, dass die Befragten ihre Antwort nicht im Nachhinein rationalisieren mussten.

A) Positive Meinungen:

„Da würde ich teilnehmen. Jetzt wo ich **älter** bin, würde ich **vieles anders sehen**.“

„Ja, ich würde teilnehmen, weil es eine **Entscheidungshilfe** ist.“

„Ja, weil man **mehr Info als alleine** bekommt, würde ich das wieder machen.“

„Ich würde wieder teilnehmen. Der Beruf ist zwar schon festgestanden, ich wollte aber **wissen, ob es das richtige** ist.“

„Ich würde das wieder machen, weil **Info immer gut** ist.“

„Wäre dabei. So was **schadet nie**.“

Zusammenfassend fällt auf, dass v.a. der Informationscharakter des Projektes als positivstes Merkmal gesehen wird. Es schwingt aber auch mit, dass diesen Informationen nicht automatisch praktischer Nutzen attestiert wird.

B) Negative Meinungen:

„Ich würde nicht wieder teilnehmen, weil es dort, **keine nennenswerte Info** gab.“

„Das hat mir **persönlich nichts gebracht**. Ich würde nicht noch einmal mitmachen.“

„Das würde ich nicht wieder machen. Es ist einfach **nicht sinnvoll, wenn** eine **weiterführende Schule** besucht wird.“

Die negativen Aussagen beziehen sich ebenfalls auf sich die Information bzw. auf das nicht Vorhandensein des persönlichen Nutzens. Konkrete Projekthalte bleiben ausgeklammert.

12.5.4 Unterstützung bei der Berufswahl

Tabelle 82: Die Bewertung der Berufswahlunterstützung durch das Projekt bei den Teilnehmern (n = 65)

Frage: „Wie gut hat Sie BoBi-Bent bei Ihrer Berufswahl unterstützt?“		
Antwort	Häufigkeit	Prozente
sehr gut	6	9,2
gut	24	36,9
etwas	22	33,8
gar nicht	13	20,0

Eine relative Mehrzahl der Befragten sah sich nur etwas oder gar nicht unterstützt.

12.5.5 Konkrete Hilfen

Tabelle 83: Die Bewertung der konkreten Projekthilfen bei der Berufsentscheidung und Jobsuche durch die Teilnehmer (n = 65)

Frage: „Was am damaligen Projekt hat Ihnen bei der späterem Berufsentscheidung oder Jobsuche geholfen?“		
Antwort	Häufigkeit	Prozente
Das war ... (offene Antwortkategorie)	22	33,8
Da gab es nichts	19	29,2
Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projekthilfen erinnern	24	36,9

Nur eine Minderheit von knapp 34% kann konkrete Hilfen benennen. Würde man auch noch die Leute ohne jegliche Erinnerung einbeziehen, läge dieser Anteil sogar nur bei 29%.

Kategorisiert man die genannten Hilfen, dann lassen sich die Antworten in sechs Bereiche gliedern:

A) Fragebögen und Tests: 10 Nennungen

Acht Mal wurde unmittelbar mit „Fragebögen“ oder „Test“ geantwortet. Die beiden anderen Meinungen, die dieser Kategorie zugeordnet sind, lauten auf:

- „Die versteckten Fragen beim Berufsfragebogen“
- „Übungen, ob man eher sozial od. technisch begabt ist“

B) Informationen über die Schul- und Arbeitswelt: 4 Nennungen

„Spezifische Informationen über Berufe.“

„Die Vorstellung der Berufe.“

„Informationen über Schultypen, Schulzweige und Schuldauer“

„Allgemeine Informationen über Schulen und Weiterbildung.“

C) Gespräche zwischen TeilnehmerInnen und der Leiterin: 4 Nennungen

„Die Gespräche mit der Leiterin“

„Das Besprechen der Berufe mit der Leiterin und der Gruppe.“

„Das Besprechen der Berufsfelder.“

„Die Diskussionen in der Gruppe.“

D) Praktische Hilfen: 2 Nennungen

„Bewerbungsschreiben und Telefonate.“

„Computereinführung, Bewerbungen und Lebenslauf verfassen.“

E) Prospekte und Informationsmaterial: 1 Nennung

- „Die Broschüren zu den Berufen und Ausbildungen.“

F) Exkursionen: 1 Nennung

- „Der BIZ Besuch.“

Am wichtigsten scheint für die Teilnehmer gewesen zu sein, Sicherheit bezüglich der eigenen Interessen und Fähigkeiten durch die verwendeten Fragebögen zu erhalten. An zweiter Stelle stehen ex aequo die Informationen über die schulische und berufliche Außenwelt, sowie Gespräche mit der Gruppe, die dazu dienten, sachliche Informationen auf der persönlichen Ebene zu verarbeiten. Die praktischen Hilfen des Projektes wurden kaum wahrgenommen.

12.5.6 Schlechte Projekthalte

Tabelle 84: Die subjektiv schlechten Projekthalte aus Sicht der Teilnehmer (n = 65)

Frage: „Was am Projekt erscheint Ihnen aus heutiger Sicht als unnötig oder schlecht?“		
Antwort	Häufigkeit	Prozente
Das war ... (offene Antwortkategorie)	9	13,8
Da gab es nichts	22	33,8
Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projekthalte erinnern.	34	52,3

Hervorstechend ist hier zunächst die hohe Zahl jener, die sich nicht erinnern konnten. Das sind auffällig mehr Personen, als bei den vorherigen Fragen zum Projekt, sodass hier vielleicht soziale Erwünschtheit durchschlägt. Die Antworten der neun Personen mit Projekterinnerung lassen sich folgendermaßen kategorisieren.

A) Schlechtes an vorhandenen Inhalten bzw. am Ablauf: 6 Nennungen

„Es war zu locker und oberflächlich.“

„Das Zeichnen usw. war wie im Kindergarten.“

„Das Projekt war kindisch aufgezogen.“

„Die Spiele waren unnötig.“

„Die Tests waren unnötig. Außerdem: lange Pausen, zu wenig Betreuer, zu große Gruppen.“

„Oft hat es zu lange gedauert. Zwei Mal die Woche statt einmal vier Stunden wäre besser gewesen.“

B) Fehlende Inhalte: 3 Nennungen

„Es gab keine Exkursionen: Man kann sich nicht vorstellen, was Friseur oder Tischler wirklich bedeutet, solange man es nicht sieht.“

„Da gab es kein Schnuppern in andere Jobs- außerdem ist man viel zu jung.“

„Wir haben keine weiterführenden Schulen besucht, außer Jugend am Werk.“

Zusammenfassend gesprochen, zielt die geäußerte Kritik auf zwei Bereiche ab: auf die kindliche Aufbereitung der Projekthinhalte, sowie den fehlenden Praxisbezug.

12.5.7 Ausbaubare und wünschenswerte Projektinhalte

A) Ausbaubare Projektinhalte

Tabelle 85: Die ausbaubaren Projektinhalte aus Sicht der Teilnehmer (n = 65)

Frage: „Was ist am damaligen Projekt zu kurz gekommen bzw. sollte ausgebaut werden?“		
Antwort	Häufigkeit	Prozente
Das war ... (offene Antwortkategorie)	13	20,0
Da gab es nichts	26	40,0
Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projektinhalte erinnern.	26	40,0

Erneut konnte/ wollte sich nur eine Minderheit von 13 Personen dazu äußern. Die Antworten lassen sich zu folgenden Kategorien zusammenfassen.

• Informationen über Schul- und Ausbildungswege: 5 Nennungen

„Es sollte mehr Informationen über weiterbildende Schulen geben, außerdem Besuche weiterführender Schulen.“

„Zu wenig Infos über weiterführende Schulen.“

„Es gab zwar Infos über weiterführende Schulen, aber es wurde nichts Konkretes vorgeschlagen. Es gab nur Broschüren für später. Damals war man noch zu jung für Broschüren.“ „Es hat kaum Infos über das Studium gegeben.“

„Es gab keine Info über spezifische Ausbildungen, z.B. im EDV Bereich.“

ÿ Exkursionen und Praxisbezug: 5 Nennungen

„Da war zu wenig Praxisbezug.“

„Mehr Ausflüge, wie z.B. zum Wifi wären gut. Generell mehr Praxisbezug.“

„Keine Betriebsbesuche.“

„Mehr Ausflüge wären gut gewesen, so wie z.B. zum BIZ.“

„Praxis und Betriebsexkursionen sind zu kurz gekommen.“

ÿ Die Feststellung individueller Interessen bzw. deren Verknüpfung mit Berufen: 2 Nennungen

„Eigene Interessen sollten besser heraus gearbeitet werden.“

„Viel mehr Berufe sollten vorgestellt werden. Man bekam zwar die Ergebnisse der Tests, wusste aber nicht, in welchem Beruf das umsetzbar sein soll.“

ÿ Organisatorisches: 1 Nennung

„Das Projekt selbst war zu kurz. Mehr Beschäftigung wäre gut gewesen.“

B) Wünschenswerte Projekthinhalte

Neben all jenen Dingen, die nicht in zufrieden stellendem Ausmaß vorhanden waren, sollte auch angegeben werden, welche Dinge komplett gefehlt haben. Mit dem Wissen von heute.

Tabelle 86: Wünschenswerte Projektinhalte aus Sicht der Teilnehmer (n = 65)

Frage: „Welche Punkte, die nicht im Projekt vorgekommen sind, würden Sie sich aus heutiger Sicht wünschen?“		
Antwort	Häufigkeit	Prozente
Das war ... (offene Antwortkategorie)	16	24,6
Da gab es nichts	33	50,8
Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projektinhalte erinnern.	16	24,6

Wieder konnte nur eine Minderheit konkrete Dinge benennen. Die Antworten lassen sich folgendermaßen gliedern:

A) Mehr Praxisbezug: 7 Nennungen

„Mehr Praxisbezug.“

„Bei Firmen vorbeischaun. Mit Leuten dort sprechen.“

„Betriebsbesuche.“

„Mehr Betriebsbesuche, Schulbesuche, Unibesuche.“

„Mehr über Berufe erfahren. Auch vor Ort.“

„Arbeiter und Angestellte einladen, damit die über ihren Berufsalltag erzählen.“

„Man sollte sich Jobs anschauen, Betriebsbesichtigungen machen“

B) Praxisbezug im weiteren Sinne (Kompetenzerwerb): 2 Nennungen

„Lernen, wie man sich richtig bewirbt.“

„Auftreten und Bewerben sollte geübt werden.“

C) Schulische und berufliche Informationen: 5 Nennungen

„Info über weiterführende Schulen.“

„Multimedial das Berufsleben vorbereiten“

„Mehr erklären, mehr Berufe, mehr hilfreiche Info“

„Es sollte mehr zukunftsorientiert sein: Wo man in 20 Jahren ist, Umschulungen usw.“

„Man sollte viel mehr über Ausbildungsmöglichkeiten erfahren. Vieles ist gar nicht erwähnt worden.“

D) Eigene Beschaffung von schulischen und beruflichen Informationen: 2 Nennungen

„Eine Kontaktadresse für weiterführende Infos wäre gut.“

„Informationen über die Suche im Internet.“

Im Vordergrund steht erneut der Wunsch nach Informationen und dem aktiven kennenlernen von Berufen und Berufsfeldern.

Untergeordnet wird auch der Erwerb persönlicher Kompetenzen gewünscht: zum einen besteht der Wunsch an Auftreten und Bewerbungsfertigkeiten zu arbeiten, zum anderen ist auch die eigenständige Informationssuche ein Thema.

12.5.8 Die Gesamtbewertung

Abschließend wurden die befragten Teilnehmer um eine Benotung des Projektes gebeten.

Tabelle 87: Die Bewertung des Projektes durch die Teilnehmer; in Schulnotenform (n=65)

Frage: „Ich würde BoBi-Bent folgende Schulnote geben“		
Antwort	Häufigkeit	Prozente
1	6	9,2
1-2	2	3,1
2	31	47,7
2-3	3	4,6
3	14	21,5
3-4	1	1,5
4	7	10,8
4-5	0	0,0
5	1	1,5

Es wurde eine Durchschnittsnote von 2,4 vergeben. Die am häufigsten vergebene Note war die 2.

A) Der Zusammenhang von Gesamtbewertung und Arbeitszufriedenheit

Die Bewertung des Projektes und der Lebenszufriedenheit erfolgte gleichermaßen in Form von Schulnoten (1 steht für maximale Zufriedenheit, 5 steht für minimale Zufriedenheit).

Tabelle 88: Rangkorrelation nach Spearman für den Zusammenhang der Gesamtbewertung des Projektes und der Lebenszufriedenheit; getrennt für die männlichen und weiblichen Befragten

Unabhängige Variable	Untersuchter Zusammenhang	Korrelation nach Spearman
Männer (n = 16)	Projektbewertung und Arbeitszufriedenheit	0,003
Frauen (n = 25)	Projektbewertung und Arbeitszufriedenheit	-0,110

Beide Korrelationen sind nicht signifikant. Zwischen Projektbewertung und Arbeitszufriedenheit gibt es keinen Zusammenhang.

12.5.9 Zusätzliche Kommentare

Zusammen mit der Note haben viele TeilnehmerInnen (unaufgefordert) eine abschließende Meinung zum Projekt abgegeben. Die Einschätzungen lauten wie folgt:

A) Positiv und eher positiv: 4 Kommentare

„Toll, dass so etwas angeboten wird, weil man sich dann schon früher damit auseinandersetzt.“

„Das Projekt war sehr gut, aber weil es keine Info über weiterführende Schulen gab, gibt's als Note nur eine zwei.“

„Schlecht war's nicht.“

„Ich habe keine genaue Erinnerung mehr, aber gut war es schon.“

B) Neutral: 2 Kommentare

„Wenigstens hat es nicht geschadet.“

„Die Leute waren sehr bemüht, auch wenn's nicht direkt geholfen hat.“

C) Negativ und eher negativ: 4 Kommentare

„Bei 25 Leuten dort, ist nicht jeder gleich. Es wurde leider nicht individuell eingegangen.“

„Das war eine Zeitverschwendung.“

„Das war alles zu früh, und daher nicht sinnvoll.“

„Die Idee war gut, die Umsetzung schlecht.“

III. DISKUSSION

Diese Untersuchung des bereits 1995/ 1996 durchgeführten Berufsorientierungsprojektes im Südburgenland ist bereits die zweite Evaluation.

Bei der ersten Erhebung, ein Jahr nach Projektende, war es kaum möglich, den Projekteinfluss auf die berufliche Laufbahn abzuschätzen. Die Befragten waren zu diesem Zeitpunkt fast alle noch im Schulsystem verankert, sei es in Form von weiterführenden Schulen oder in Form des Polytechnischen Lehrganges.

Da viele Jugendliche schon während des einjährigen Polytechnikums versuchen eine Lehrstellenzusage zu erhalten, waren zwar Tendenzen bezüglich des Erfolges beim Berufseinstieg abzulesen, aber mehr auch nicht.

Dann war da noch ein weiterer Punkt welcher der Erstuntersuchung etwas von ihrer Aussagekraft nahm: die ehemaligen Projektteilnehmer wurden telefonisch interviewt, während ihre nichtteilnehmenden Klassenkameraden postalisch befragt wurden. Das stets vorhandene Problem der sozialen Erwünschtheit wurde dadurch vermutlich noch verschärft.

So erstaunt es nicht, dass die Ergebnisse der Erstbefragung äußerst schmeichelhaft im Sinne der Organisatoren ausfielen – wenn etwa die Hälfte der Teilnehmer/ innen „besondere Unterstützung“ durch das Projekt wahrnehmen wollte (trotz Konkurrenz durch andere Berufswahlhilfen) oder wenn zwei Drittel meinten, dass ihnen die Berufsentscheidung subjektiv leichter gefallen wäre, als den nicht teilnehmenden Personen.

Weitere positive Ergebnisse aus der Erstuntersuchung betreffen die Übereinstimmung von eigenem und elterlichen Berufswunsch, welche bei den Teilnehmer/ innen um 10% geringer ausfiel, oder die wahrgenommenen Probleme bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche (63% der Teilnehmer/ innen gaben keine diesbezüglichen Probleme an, gegenüber 48% bei den Nichtteilnehmer/ innen).

Ein weiteres Problem der Ursprungsuntersuchung betraf die mögliche Vorselektion. Wenn zum Beispiel Personen mit guter Berufsorientierung (auch das Gegenteil wäre denkbar) eher beim Projekt mitmachen, dann würde das die Untersuchung in Frage stellen.

Schließlich ist es das Ziel dieser Evaluation, festzustellen, ob sich beide Gruppen in Sachen Berufsorientierung (beziehungsweise deren Folgeerscheinungen) unterscheiden. Damit ist klar, dass diese Unterschiede nicht schon vorher bestanden haben durften.

Aus diesem Grund wurde in der aktuellen Untersuchung neben den Teilnehmer/ innen und Nichtteilnehmer/ innen eine dritte Gruppe von ehemaligen Schülern gleichen Jahrganges befragt, in deren Klassen das Projekt nicht angeboten wurde. Diese dritte Gruppe wurde „Vergleichsgruppe“ genannt.

Letztlich sollte über eine Vielzahl von Fallunterscheidungen sichtbar werden, ob das Projekt ein Erfolg war, und ob eine (positive oder negative) Vorselektion bei den Teilnehmer/ innen stattgefunden hatte.

Tabelle 89: Die Wiedergabe der Fallunterscheidungen aus Tabelle 25 und Tabelle 26

Eigenschaften bei Projektbeginn	Projekterfolg	Kein Projekterfolg
Überwiegend Schüler mit hoher Berufswahlreife nehmen teil	Fall1 $TN > VG > N$ wobei: $(TN + N) > VG$	Fall 2 $TN > VG > N$ wobei: $(TN + N) \leq VG$
Überwiegend Schüler mit geringer Berufswahlreife nehmen teil	Fall 3 a) $TN > N > VG$ b) $TN = N > VG$ c) $N > TN > VG$ d) $N > TN = VG$	Fall 4 $N > VG > TN$
Die Teilnehmer und Nichtteilnehmer unterscheiden sich nicht	Fall 5 $TN > VG = N$	Fall6 $TN = VG = N$

Die statistische Auswertung erbrachte nun, dass sich die geschlechtsspezifischen Gruppen (jeweils die männliche bzw. die weibliche Teilnehmer-, Nichtteilnehmer- und Vergleichsgruppe) bei folgenden Variablen nicht unterscheiden:

- Höchste abgeschlossene Berufsausbildung
- Abbrüche weiterführender Schulen und Studien
- Alle Schul- und Lehrabbrüche/ Berufsabbrüche
- Gewertete Schul- und Lehrabbrüche/ Berufsabbrüche
- Wichtigste Berufswahlhilfen
- Dauer der Arbeitssuche in Wochen
- Berufstyp
- Berufsbezogene Kurse absolviert
- Berufsbezogene Kurse aktuell
- Berufsbezogene Kurse aktuell und geplant
- Berufswahlgründe bewertet nach Schema 1
- Berufswahlgründe bewertet nach Schema 2
- Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch
- Übereinstimmung von Beruf und Elternwunsch für den Beruf
- Arbeitszufriedenheit
- Wegzeit zum Arbeitsplatz

Bei der Studienneigung unterscheiden sich nur die männlichen Gruppen nicht. Bei den weiblichen Gruppen zeigten sich Unterschiede, da die Studentenquote bei den Nichtteilnehmerinnen weitaus höher war, als in den anderen Gruppen.

Somit zeigten sich bei insgesamt 34 statistischen Auswertungen (17 Auswertungskategorien x 2 Geschlechter) nur in einem Fall Gruppenunterschiede.

Auch wenn nicht alle Auswertungskategorien unabhängig voneinander sind (etwa die unterschiedlichen Wertungen bei den Schul- und Berufsabbrüchen oder gleiches bei den Berufswahlgründen), sind die Ergebnisse ziemlich eindeutig bei Fall 6 in Tabelle 88 angesiedelt.

Das legt die Vermutung nahe, dass es sich beim signifikanten Ergebnis bezüglich der weiblichen Studentenquote um einen statistischen Ausreißer handelt, zumal sich die männlichen Gruppen nicht unterscheiden.

Die statistische Auswertung lässt daher den Schluss zu dass dem Projekt kein messbarer Erfolg nachzuweisen ist, während gleichzeitig die Teilnehmerselektion unproblematisch war.

Es melden sich also nicht vermehrt Personen mit guter oder schlechter Berufsorientierung für die Projektteilnahme.

Angesichts der Eindeutigkeit dieses Ergebnisses erübrigt es sich auch etwaigen Tendenzen nachzugehen, wie das bei einigen anderen Fallunterscheidungen nötig gewesen wäre.

Abseits des Projekterfolges wurden im Rahmen dieser Untersuchung auch einige andere Zusammenhänge beleuchtet: Für die Übereinstimmung von Beruf und ehemaligem Berufswunsch zeigt sich etwa, dass in signifikantem Maß durch die Übereinstimmung von Beruf und Elternwunsch (für dem Beruf) vorausgesagt wird. Geschlecht oder Gruppenzugehörigkeit spielen hingegen keine Rolle.

Es scheint also so, als ob sich die jüngere Generation die Vorstellungen ihrer Eltern stark zu Eigen macht.

Für die Vorhersage der Teilnahme an berufsbezogenen Kursen waren Geschlecht und Gruppe erneut bedeutungslos, während sich die ehemalige Teilnahme an solchen Kursen als signifikante Prädiktorvariable erwies. Fortbildung zieht also weitere Fortbildung nach sich. Gut vorstellbar ist daher, dass dem Fortbildungsstreben eine relativ konstante individuelle Eigenschaft zugrunde liegt.

Für die Vorhersage der Berufskonstanz, eigneten sich weder das Geschlecht, noch die Gruppenzugehörigkeit, noch die Übereinstimmung von Beruf und Berufswunsch. Somit konnte keine der aus Untersuchungssicht interessanten Variablen die Berufskonstanz erklären. Nur die offensichtliche Variable der Übereinstimmung von Beruf und Elternwunsch wäre dazu wohl in der Lage, wobei sich der Erkenntnisgewinn daraus in Grenzen hielte.

Nachdem die eigentlichen Fragestellungen behandelt wurden, sind am Rande die noch Geschlechtsunterschiede interessant.

Männliche und weibliche Gruppen wurden in der statistischen Auswertung nämlich getrennt von einander betrachtet, da aufgrund der vorhandenen Fachliteratur davon ausgegangen werden musste, dass Geschlechtsunterschiede auftreten würden (was die Gruppenvergleiche verfälscht hätte). Zudem verbot auch der ausschließliche Einsatz von parameterfreien Methoden die Berücksichtigung oder gar das Herausrechnen von Wechselwirkungen.

Die nachfolgend getroffenen Feststellungen beruhen daher auf diesen parallelen Betrachtungen, sind aber zumeist nicht das Ergebnis statistischer Auswertungen.

Bei den höchsten abgeschlossenen Schulausbildungen zeigt sich zum Beispiel, dass in allen weiblichen Gruppen die Absolventinnen von höher bildenden Schulen die relative Mehrheit stellen, während in allen männlichen Gruppen der Lehrabschluss dominiert.

Demgegenüber ist die Lehrabschlussprüfung die am seltensten registrierte Ausbildungsform bei den weiblichen Befragten.

Die männlichen Jugendlichen streben daher scheinbar nach dem schnellen Berufseinstieg, während die weiblichen Jugendlichen ihr Bildungsbedürfnis stillen.

Passend dazu liegt auch der Prozentsatz bei den weiblichen Studierenden höher, was das angesichts des prozentuellen Überhangs an weiblichen Maturanten kaum anders zu erwarten war. Eine mögliche Erklärung für das Bildungsstreben der weiblichen Befragten liegt vielleicht darin, dass sie über eine schlechtere Berufsorientierung verfügen, weshalb sie die Berufsentscheidung möglichst lange hinauszögern.

Bei den Abbruchraten von weiterführenden Schulen gibt es keine eindeutig interpretierbaren Geschlechtsunterschiede, obwohl die Abbruchraten je nach geschlechtsspezifischer Gruppe mit 15% bis 40% deutlich variieren.

Bei den Schul- und Berufsabbrüchen insgesamt, weisen die weiblichen Befragten hingegen in allen Gruppen höhere Prozentsätze auf, als ihre männlichen Gruppenpendants. Zieht man nur die gewerteten Abbrüche heran, dann vergrößert sich der Abstand sogar: Die Abbruchwahrscheinlichkeit der Frauen erwies sich im Rahmen der statistischen Analyse als 2,6 Mal so hoch wie bei den Männern. Damit war das Geschlecht auch der einzig signifikante Einflussfaktor auf die Schul- und Berufsabbrüche (unter mehreren erhobenen Variablen).

Es lässt sich daher eindeutig feststellen, dass befragten Frauen eindeutig unkonstantere Berufs- und Ausbildungskarrieren aufweisen.

Bezüglich der wichtigsten Berufswahlhilfen sind in allen männlichen und weiblichen Gruppen die Gespräche mit Familienmitgliedern bzw. der vollständige Verzicht auf Berufswahlhilfen („Niemand“) die mit Abstand am häufigsten genannten Kategorien. Geschlechtsunterschiede gibt es insofern, als bei allen weiblichen Befragten die Familiengespräche vor der alleinigen Entscheidung rangieren, während es bei den männlichen Befragten genau umgekehrt ist. Institutionelle Berufswahlhilfen werden geschlechtsübergreifend als wenig hilfreich empfunden.

Bezüglich der Dauer der erstmaligen Arbeitssuche lassen sich deutliche Geschlechtsunterschiede feststellen: die weiblichen Befragten waren im Schnitt je nach Gruppe zwei bis viermal so lange auf Arbeitssuche wie die vergleichbaren männlichen Personen.

Bei den Berufstypen treten erwartungsgemäß deutliche Geschlechtsunterschiede zu Tage: Das gefragteste Berufsfeld in allen männlichen Gruppen waren die manuellen Berufe, während in allen weiblichen Gruppen die Büroberufe dominierten. Gleichzeitig waren die manuellen Berufe in allen weiblichen Gruppen am wenigsten gefragt

Nicht ganz so eindeutig sind die Ergebnisse bei der Berufsvariabilität, welche auf zweierlei Wegen erfasst wurde: einerseits durch die Anzahl der Personen pro Gruppe die im Schnitt auf einen Beruf entfallen (je höher dieser Wert ist, desto weniger unterschiedliche Berufe gibt es in der Gruppe) und andererseits durch den Prozentsatz an Personen im häufigsten Beruf. Gerade bei den Frauen war zu erwarten, dass sie sich auf einige wenige Berufe und Berufsfelder konzentrieren. Tatsächlich liegen beide Werte bei den weiblichen Befragten insgesamt höher. Auf Gruppenbasis betrachtet weisen die Frauen jedoch nur in zwei von jeweils drei Gruppen die höheren Werte auf.

Die Arbeitslosenrate wurde in dieser Erhebung ohne erstmals Arbeitssuchende dargestellt, da dies auch im Einklang mit der offiziellen Berechnungsweise steht.

Dabei zeigte sich in allen Gruppen eine höhere Arbeitslosigkeit unter den weiblichen Befragten.

Folglich könnte man auch meinen, dass sie eher staatliche Berufsfördermaßnahmen in Anspruch nehmen, als ihre männlichen Altersgenossen. Das ist aber nicht der Fall: Bei zwei von drei Gruppen weisen die weiblichen Befragten nämlich geringere Werte auf – allerdings erzielte eine weibliche Gruppe auch den höchsten Wert unter allen Gruppen (männlichen wie weiblichen). Insgesamt nahmen jedenfalls nur knapp über 10% aller Befragten solche Maßnahmen in Anspruch.

Bei den absolvierten berufsbezogenen Kursen (das waren Kurse deren Inanspruchnahme auf Eigeninitiative beruhte) zeigte sich kein Unterschied zwischen den Geschlechtern.

Bei den aktuell besuchten Kursen lässt sich aber ungeachtet der statistischen Signifikanz (das Geschlecht war als Prädiktorvariable nicht signifikant) zumindest die Tendenz ablesen, dass Frauen eher um Fortbildung bemüht sind.

Das wiederum wirft die Frage auf, ob das Fortbildungsinteresse der Männer nach einiger Zeit im Job vergleichsweise nachlässt. Möglich ist jedoch auch, dass die unterschiedlichen Berufsfelder (und damit Anforderungen) von Männern und Frauen hierauf einen Einfluss haben.

Bezüglich der Berufswahlgründe lässt sich kein Trend in Hinblick auf Geschlechtsunterschiede ableiten. Unabhängig vom Geschlecht dominieren jedenfalls die positiven Berufswahlgründe.

Bezüglich der Arbeit- und Lebenszufriedenheit sind getrennt betrachtet auch keine auffälligen Unterschiede vorhanden, aber interessant ist die Korrelation von Arbeitszufriedenheit und Lebenszufriedenheit. Diese ist bei den männlichen Befragten nämlich signifikant ($p = 0,01$) positiv und bei den weiblichen Befragten nur leicht positiv.

Auch wenn sich eine Korrelation nicht kausal interpretieren lässt, kann man zumindest mutmaßen, dass sich Männer stärker über den Beruf definieren und die Arbeitszufriedenheit auf die Lebenszufriedenheit durchschlägt.

Bei geografischen Flexibilität zeigen sich deutliche Geschlechtsunterschiede: Einerseits führen die Frauen in allen Gruppen beim Prozentsatz der aus Berufsgründen Übersiedelten (der im Schnitt doppelt so hoch liegt wie bei den Männern), und andererseits sind ihre Anfahrtswege trotz dieses Umstandes in allen Gruppen höher. Die befragten Frauen nehmen also weitaus größere Mühen auf sich, um den gewünschten Job ausüben zu

können. Allerdings sind auch hier die unterschiedlichen Berufs- und Ausbildungswege der Geschlechter ein möglicher Einflussfaktor. Frauen sind besser ausgebildet und streben tendenziell Bürojobs an. Qualifizierte Berufe, wie auch Büroberufe generell, sind im Südburgenland zweifellos seltener als Handwerksberufe, welche die Männer mehrheitlich anstreben.

Bei Bewertung des Berufsorientierungsprojektes durch die Teilnehmer wurde auf eine geschlechtliche Unterteilung bei den Antworten verzichtet, da hier keine statistische Auswertung sinnvoll war und bereits zufällige Verschiedenheiten bei den Antwortmustern nur mit Mühe interpretierbar gewesen wären.

Noch bevor man auf die Ergebnisse eingeht, bleibt negativ festzuhalten, dass sich 12% der Befragten überhaupt nicht mehr an das Projekt erinnern konnten. Gut vorstellbar wäre, dass noch weitere der Befragten das nur nicht zugeben wollten, und willkürlich beziehungsweise sozial erwünscht geantwortet haben.

Ebenfalls für eine geringe Projektbeeinflussung spricht, dass bei Frage nach der wichtigsten Berufswahlhilfe nur von 2 von 75 Teilnehmer/ innen das Projekt BoBi-Bent genannt haben.

Bei den Bewertungen durch die Befragten fällt allgemein auf, dass die Projektsicht umso positiver war, je globaler gefragt wurde.

So meinte etwa mehr als die Hälfte der Teilnehmer/ innen, dass ihnen Laufbahnentscheidungen durch das Projekt leichter gefallen wären, einen konkreten Einfluss auf die Berufsentscheidung wollten aber mehr als 95% eher nicht bzw. überhaupt nicht sehen. Ebenso sahen sich rund 46% der Befragten gut oder sehr gut durch das Projekt unterstützt, aber nur 34% konnten eine konkrete Hilfe benennen.

Bei den wahrgenommen Hilfen rangierten Fragebögen und Tests weit vor (ex aequo) Informationen über die Schul- und Arbeitswelt und den persönlichen Gesprächen mit der Projektleiterin. Informationsmaterial, Exkursionen und praktische Hilfen wie Bewerbungsschreiben wurden nur von einer Minderheit genannt.

Bei der Erstuntersuchung waren als Hilfestellungen mit 41% „Informationen“ dominant, gefolgt von unspezifischer Hilfe, Betriebs,- Schul,- und BIZ Besuchen sowie dem Besprechen bzw. Abklären des Berufswunsches.

Gesteht man den Ergebnissen von Fragebögen und Tests Informationscharakter zu, sieht die relative Mehrheit der Befragten die Stärke des Projektes (zeitlich konstant) im Erhalt von Informationen. Sei es über die Arbeitswelt oder über sich selbst.

Schlechte Projekthinhalte wollte nur eine Minderheit von 14% der Befragten benennen. Zusammenfassend gesprochen, zielte die geäußerte Kritik auf zwei Bereiche ab: auf die kindliche Aufbereitung der Projekthinhalte, sowie den fehlenden Praxisbezug. Nur am Rande wurden der zeitliche Rahmen und die Gruppengröße kritisiert.

Bei der erstmaligen Erhebung spielte fehlender Einblick in die Berufspraxis noch überhaupt keine Rolle. Damals war der Ablauf (zu lange, am Nachmittag) der einzig gewichtige Kritikgrund. Die seither gemachten Arbeitserfahrungen veränderten also die Wahrnehmung des Projektes.

Bei den ausbaubaren bzw. wünschenswerten Projekthaltungen entfielen die häufigsten Nennungen auf „schulische und berufliche Information“ bzw. „mehr Praxisbezug“ und „Exkursionen“. Schon bei der erstmaligen Befragung, damals unter der Rubrik Änderungsvorschläge rangierten „Betriebsbesuche“ an erster Stelle vor „mehr Info“. Organisatorisches folgte erst an dritter Stelle.

Im Zusammenhang mit den vorherigen Bewertungen bei den schlechten Projekthaltungen lässt sich das so interpretieren, dass mehr Praxisbezug immer schon als potentiell hilfreich angesehen wurde, dass aber erst der Einstieg ins Arbeitsleben davon überzeugt hat, wie unerlässlich derartige ist.

Bei der Gesamtbewertung bzw. der Meinung zum Projekt kam erneut zum Ausdruck, dass der Informationscharakter positiv eingeschätzt wurde. Das passt zu jenen Gründen, die bei der erstmaligen Erhebung für ein erneutes Angebot genannt wurden: 39% der Antworten bezogen sich damals auf den Bereich „Info“, und nur konkrete Hilfen waren mit 46% noch wichtiger.

Bei der aktuellen Untersuchung wurde auch die Frage nach einer erneuten Teilnahme wieder aufgegriffen.

Da eine Berufsorientierungsmaßnahme aber nach geglücktem Berufseinstieg fast zwangsläufig an Attraktivität verliert, wurde gefragt, ob die erneute Teilnahme auch erfolgen würde, wenn man als Schüler/ in erneut vor der Berufsentscheidung stünde, aber

gleichzeitig das Wissen von heute über den Projektablauf und die Verwertbarkeit der Projekthalte hätte.

Bei der ersten Befragung wollten 96% der Teilnehmer eher oder sicher wieder Teilnehmen, bei der neuerlichen Befragung immer noch gute 80%.

Die abschließend vergeben Schulnoten für das Projekt sind an sich belanglos, aber die Korrelation mit der Arbeitszufriedenheit stellt sicher, dass die Projektbewertung (und implizit die Meinungen zum Projekt) nicht durch das momentane Arbeitsglück beeinflusst wurden. Die Korrelation fiel für Männer und Frauen nicht signifikant aus, sodass dieser Störfaktor ausgeschlossen werden kann.

Fasst man abschließend das Wichtigste zusammen, dann lauten die Erkenntnisse dieser Evaluierung folgendermaßen: Trotz freiwilliger Anmeldung ist es zu keiner Vorselektion unter den Teilnehmer/ innen gekommen. Dem Projekt selbst ist aber kein messbarer Erfolg zuzuschreiben. Über die Gründe dafür kann nur spekuliert werden. Zumindest die Teilnehmer sehen den mangelnden Praxisbezug als Schwachpunkt an. Insgesamt können die Befragten dem Projekt auch nur wenig konkrete Hilfen attestieren. Als sehr positiv wurde und wird der Informationscharakter der Maßnahme angesehen, wenngleich auch hier Verbesserungen eingemahnt werden.

Somit scheint es, als ob das Projekt nicht viel mehr hinterlassen hat, als die wohlwollende Zustimmung der Teilnehmer, verbunden mit dem Gefühl, dass sie dort informiert wurden.

IV. ZUSAMMENFASSUNG

In der vorliegenden Arbeit wurde ein 1995/ 1996 im Südburgendland durchgeführtes Berufsorientierungsprojekt evaluiert. Am Projekt nahmen Hauptschüler der vierten Klassen aus vier regionalen Schulen teil.

Für die Evaluation wurden 75 der damals teilnehmenden Personen, 67 ihrer nicht teilnehmenden Klassenkameraden sowie 60 Personen aus einer anderen Schule, die nicht am Projekt teilnahm, befragt.

Erhoben wurden Daten zum schulischen und beruflichen Werdegang, bzw. im Falle der Teilnehmer auch die retrospektive Meinung zum damaligen Projekt. Verglichen wurden vorberufliche Merkmale, wie die Abbrüche von Schulen, Studien und Ausbildungsverhältnissen sowie das erreichte Ausbildungsniveau. Weiters wurde die Zeit unmittelbar vor dem Berufseinstieg betrachtet, wobei die wichtigsten Berufswahlhilfen und die Dauer der Arbeitssuche analysiert wurden. Abschließend erfolgte der Vergleich einer Reihe von berufsbezogenen Charakteristika. Dazu zählen unter anderem der Berufstyp, die Berufswahlgründe, die berufliche Fortbildungsbereitschaft, die Wegzeit zum Arbeitsplatz, die Arbeitszufriedenheit und die Übereinstimmung des Berufes mit dem eigenen bzw. dem elterlichen Berufswunsch.

Die statistische Analyse dieser Daten ergab keine nennenswerten Unterschiede zwischen den untersuchten Gruppen. Somit war keine Beeinflussung der Teilnehmer hinsichtlich der Berufswahl und Berufslaufbahn durch das Projekt nachweisbar. Bei deren zusätzlicher Befragung zeigte sich, dass diese den Informationscharakter des Projektes schätzten, aber mehr Praxisbezug für notwendig erachteten.

Neben den eigentlichen Untersuchungszielen wurden geschlechtsspezifische Unterschiede ermittelt. So besetzen Frauen andere Berufsfelder, sind im Schnitt höher qualifiziert, neigen aber trotzdem stärker zu Berufs- und Ausbildungsabbrüchen. Weiters sind sie länger auf Arbeitssuche, obwohl sie eher beruflich übersiedeln und weitere Anfahrtswege in Kauf nehmen.

V. LITERATURVERZEICHNIS

Arbeiterkammer Wien (2004). www.akwien.at/1741_11641.htm (zuletzt abgerufen im März 2005).

Arbeitsmarktservice (1998). Berufswahl. Tips zur Berufswahl. Wien: Arbeitsmarktservice.

Bergmann, C. & Eder, F. (1992). Allgemeiner Interessen-Struktur-Test/ Umwelt-Struktur-Test (AIST/ UST) - Handbuch. Weinheim: Beltz.

BeSt (2004). <http://www.bestinfo.at> (zuletzt abgerufen im März 2005).

BFI Burgenland (2004). www.bfi-burgenland.at/treecontent.php?tid=78 (zuletzt abgerufen im März 2005).

BGLB Nr. 241/1989. (1989). Verordnung: Änderung des Lehrplanes des Polytechnischen Lehrganges. Wien: Republik Österreich.

BGLB Nr. 242/1962. (1962). Schulorganisationsgesetz. Wien: Republik Österreich.

BGLB Nr. 429/1989. (1989). Verordnung: Änderung des Lehrplanes der Hauptschule. Wien: Republik Österreich.

BGLB Nr. 470/1978. (1978). Verordnung: Änderung der Verordnung über die Art, die Anzahl und die Durchführung von Schulveranstaltungen. Wien: Republik Österreich.

BIZ Wien (2004). <http://www.ams.or.at/wien/biz/> (zuletzt abgerufen im März 2005).

Buchinger, R. (1995). Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Das „neue“ Arbeitsmarktservice (AMS). SWS-Rundschau, 3, 295-303.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2004).

<http://www.bmbwk.gv.at/start.asp?isllink=1&bereich=3&l1=15&l2=26&l3=196&OID=1606#> (zuletzt abgerufen im März 2005).

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2004). Online Enzyklopädie. <http://www.aeiou.at/aeiou.encyclop.b/b381355.htm> (zuletzt abgerufen im März 2005).
- Cesnik H. & Stromberger H. (1995). Anmerkungen zur Evaluation des Vermittlungsbereiches im (Arbeitsmarktservice) AMS.
- Daheim, H. J. (1970). Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns. Köln: Kiepenhauer & Witsch.
- Diehl, J. & Staufienbiel, T. (1997). Statistik mit SPSS für Windows. Eschborn: Klotz.
- Dorsch, F. (2004). Psychologisches Wörterbuch. Bern: Huber.
- Eckardt, H. & Schuler, H. (1988). Berufseignungsdiagnostik. In: Jäger, S. (Hrsg.), Psychologische Diagnostik. (S.451-267). München: Psychologie Verlags Union.
- Egger, A., Simbürger, E. & Steiner, K. (2003). Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich
- Egger, R. (1993). Berufsorientierungspädagogik an Hauptschulen. AMV und Schule - ein Versuch. Forschungsberichte aus der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, 48.
- Ferchoff, W. (1987). Dimensionen und Prozesse der Berufsorientierung beziehungsweise der Berufswahl. Zeitschrift für erziehungswissenschaftliche Forschung, 21, 67-80.
- Fink, A. (1995). Evaluation for education & psychology. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W. & Axelrad, S. (1951). Occupational choice. New York: Columbia University Press.
- Groholski, G. (1979). Berufspraktische Wochen in Österreich. Wien: IBW.
- Härtel, P. (1995). Berufswahl – Schicksal oder Berufung? Wien: Institut für Bildungsforschung in der Wirtschaft.
- Hausegger, T., Lechner, F., Reiter, W. & Schrems, I. (1993). Berufswahlprozesse bei Mädchen. Wien: Bundesministerium für Frauenangelegenheiten.

- Heincz, S. (1998). BoBi-Bent im Bereich Südburgenland. Evaluation eines Berufsorientierungsprojektes unter spezieller Berücksichtigung der volkswirtschaftlichen Kosten einer verfehlten Berufswahl. Unveröffentlichte Arbeit, Wirtschaftsuniversität Wien.
- Heller, H. & Mikés-Zdenkoné, J. (1998). Berufsorientierung begabter Schüler in Ungarn. Vergleichende Pädagogik, 3, 270-273.
- Hexel, P.C. & König, I. (1988). Jugendalltag: Sperrbezirk für Träume. Wien: Verlag der Österreichischen Staatsdruckerei.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. Journal of counseling psychology, 6, 34-35.
- Institut für Höhere Studien (2000). <http://www.univie.ac.at/OEGS-Kongress-2000/On-line-Publikation/Leitner.pdf> (zuletzt abgerufen im März 2005).
- Irle, M. & Allehoff, W. (1984). Berufs-Interessens-Test II (BIT-II). Göttingen: Hogrefe.
- Ivancsits, C. (1996). Einflussfaktoren auf die Berufswahl in Bezug auf die Berufszufriedenheit und die Zukunftsperspektiven von Berufsschülern. Diplomarbeit, Universität Wien.
- Kirchler, E. (1995). Wirtschaftspsychologie. Grundlagen und Anwendungsfelder der ökonomischen Psychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Kovacic, Andrea (1997). Evaluierung einer Berufsberatung. Diplomarbeit, Universität Wien.
- Krüger, Helga (1988). Jugend in Europa. München: Juventa
- L & R Sozialforschung (2004). <http://www.ams.or.at/images/pdf/forschung/info26.pdf> (zuletzt abgerufen im März 2005).
- Mrkvicka, H. & Thum-Kraft, M. (1983). Der Betrieb als Berufswahlhelfer. Wien: IBW.
- Neuberger, O. & Allerbeck, M. (1980). Arbeitsbeschreibungsfragebogen (Fragebogen). Goch: Bratt-Institut fuer Neues Lernen GmbH.

- Novak, G. (1995). Evaluierung der österreichischen Berufsinformationszentren (BIZ). SWS-Rundschau, 3, 321-332.
- Pollmann, T. (1989). Berufswahlentscheidung von Jugendlichen. Hauptschüler und Berufsschüler im Vergleich. Diplomarbeit, Universität Wien.
- Pollmann, T. (1993). Beruf oder Berufung? Zum Berufswahlverhalten von Pflichtschulabgängern. Frankfurt: Lang.
- Pollmann, T. (1996). Zu Messung der beruflichen Präferenzen jugendlicher Pflichtschulabgänger. Dissertation, Universität Wien.
- Psychologisches Institut der Universität Wien (2004).
<http://www.univie.ac.at/Psychologie/studium-lehre/studienplan/index4.html> (zuletzt abgerufen im März 2005).
- Scharmann, T. (1965). Jugend in Arbeit und Beruf. Überblick zur wissenschaftlichen Jugendkunde, 10. München: Juventa
- Schütz, A. (1995). Die Berufswahl von Schülern des Polytechnischen Lehrganges. Diplomarbeit, Universität Wien.
- Seifert, K. H. (1977). Theorien der Berufswahl und beruflichen Entwicklung. In: Seifert, K. H. (Hrsg.), Handbuch der Berufspsychologie (S.171-279). Göttingen: Hogrefe.
- Simetits, G. (1999). Mündliche Mitteilung. Berufsinfozentrum Eisenstadt
- Steffens, H. (1975). Berufswahl und Berufswahlvorbereitung . Zur Theorie und Praxis eines Aufgabenbereiches der Arbeits- und Wirtschaftslehre. Ravensburg.
- Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N. & Jordaan, J. (1963). Career development: self-concept theory. Princeton, N. J.: College Entrance Examination Board.
SWS-Rundschau, 3, 305-319.
- Thum, K. (1986). Grundlagen und Aspekte subjektiver Zufriedenheit bei der Berufswahl. Forschungsbericht, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Weyer, C., Hodapp, V., & Neuhäuser, S. (1980). Weiterentwicklung von Fragebogenskalen zur Erfassung der subjektiven Belastung und Unzufriedenheit im beruflichen Bereich (SBUS-B). Psychologische Beiträge, 22 , 335-355.

WIFI Wien (2004). Ablauf der Berufsberatung.

<http://www.wifiwien.at/AccIs/detail.asp?LNR=4588> (zuletzt abgerufen im März 2005).

WIFI Wien (2004). Bildungsberatung - Berufsberatung - Potenzialanalyse.

<http://bibernet.wifiwien.at/biber.htm> (zuletzt abgerufen im März 2005).

Wottawa, H. & Thierau, H. (1998). Lehrbuch Evaluation. Bern: Huber.

VI. ANHANG

INTERVIEW MIT DR. SIMETITS VOM PSYCHOLOGISCHEN DIENST DES ARBEITSMARKTSERVICE BURGENLAND

Frage: Herr Doktor Simetits, was sind die größten Probleme von Jugendlichen im Südburgenland bei der Suche nach einer, beziehungsweise der "richtigen" Lehrstelle?

Dr. Simetits: Ein großes Problem ist, dass die gesamte Region abgelegen- und verkehrstechnisch sehr schlecht erschlossen ist. Im Bezirk Güssing gibt es zum Beispiel keinen einzigen Kilometer Autobahnschnellstraße oder Schiene.

Zum Teil sind Lehrstellen in der nächsten Ortschaft, die beispielsweise zehn Kilometer entfernt, ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln so gut wie nicht erreichbar.

F: Sind viele der Lehrlinge aus diesem Grund nicht ohnehin motorisiert?

Dr. Simetits: Anfänglich sicher nicht. Das ist eben auch eine Geldfrage. Insgesamt ist die Erreichbarkeit im Südburgenland also sicher ein ganz gravierendes Problem.

Ein anderes Problem ist die ausgesprochen schwache betriebliche Infrastruktur. Das ganze Burgenland ist zu etwa 90 bis 95 Prozent klein- bis mittelbetrieblich strukturiert. Zu 95 Prozent gibt es nur Betriebe, die maximal 50 bis 100 Leute beschäftigen. Der Großteil eigentlich noch viel weniger. Die meisten Firmen sind Kleinbetriebe mit maximal 10 Arbeitnehmern.

Abgesehen davon können wir beobachten, dass auch die Bereitschaft der Betriebe, Lehrlinge auszubilden seit ca. fünf Jahren kontinuierlich stark abnimmt.

F: Hat das mit wirtschaftlichen Problemen bei diesen Kleinbetrieben zu tun?

Dr. Simetits: Das hat damit zu tun, dass die Wirtschaft meint, die Lehrlinge wären eine zu starke finanzielle Belastung. Daher werden Lehrlinge nur dann aufgenommen, wenn sie gefördert werden- zum Beispiel auch durch das AMS. Oder es werden eben keine aufgenommen und ungelernte Kräfte eingestellt.

F: Erfolgen die Förderungen in großem Umfang?

Dr. Simetits: Ja, bis jetzt schon. Durch den NAP, den nationalen Aktionsplan, der finanzielle Anreize für Betriebe bietet, die Lehrlinge aufnehmen. Daneben gibt es auch verschiedene andere Förderungen.

F: Zeigen diese Förderungen Erfolge?

Dr. Simetits: In der Vergangenheit weitaus mehr als heute. In einer aktuellen Statistik - nur für das Burgenland - stehen ca. 330 Lehrstellensuchenden rund 70 offene Stellen gegenüber.

F: Wie lange gibt es den nationalen Aktionsplan schon?

Dr. Simetits: Seit circa fünf Jahren.

F: Bleiben wir beim Thema Geld: nicht nur für die Betriebe, die Lehrlings-förderungen erhalten, sondern auch für die Jugendlichen ist Geld wichtig.

Die Lehrlingsentschädigungen liegen, je nach Branche, zwischen ca. € 240 und € 800. Kommt es da Ihrer Erfahrung nach häufig vor, dass die Lehrlinge jene Branchen mit den

höchsten Lehrlingsentschädigungen wählen? Unabhängig davon, ob sie die Arbeit dort interessant finden?

Dr. Simetits: Soweit ich das weiß, ist das ein eher vernachlässigbarer Faktor.

F: Abgesehen von gehaltsmäßigen Unterschieden: Auch die Lehrdauer ist nicht in allen Berufen gleich lang. Werden manche Lehrberufe womöglich abgelehnt, weil zu lange dauert, bis man vollerwerbstätig ist?

Dr. Simetits: Auch dieser Punkt spielt für die meisten sicher keine Rolle.

F: Wenn die Lehre absolviert ist, dann bedeutet das zumeist, dass man in den Lehrbetrieb übernommen wird- man also dort weiterarbeiten kann. Gibt es Berufe, wo das z.B. selten der Fall ist? Wenn ja, was sind die Gründe dafür?

Dr. Simetits: Selten der Fall ist das zum Beispiel bei Frisörberufen. Die Gründe sind eigentlich immer ökonomischer Natur, das heißt, neue Lehrlinge anzustellen, ist einfach billiger.

F: Beziehen die Jugendlichen die "künftige Jobsicherheit" bei der Lehrberufswahl eigentlich mit ein?

Dr. Simetits: Das ist sicher den wenigsten in dieser Form bewusst. So gesehen, nein.

F: In welchen Lehrberufen ist die Zufriedenheit eigentlich tendenziell niedrig bzw. wo ist die Lehrabbruchrate hoch?

Dr. Simetits: Das muss man trennen: Viele Lehrabbrüche ergeben sich aus dem Auftreten von Allergien. Zum Beispiel bei den Frisören ist das oft der Fall. Abbrüche aus mangelnder Zufriedenheit sind gibt es vor allem im gastronomischen Bereich - bei also Koch/ Kellner - wegen der schlechten Arbeitsbedingungen, und auch wegen der Wochenenddienste.

F: Wie sind die Abbrüche, zum Beispiel im Gastgewerbe, eigentlich zu interpretieren? Sind jene, die da abbrechen, nicht gut genug informiert über die Arbeitsbedingungen? Würden sie also auch solche Lehrberufe ergreifen, wenn sie wüssten, was das auf sie zukommt?

Dr. Simetits: Wenn sie's wüssten? Manchmal schon. Wenn sie sonst keine andere Möglichkeit hätten. Es ist ja oft so, dass der Berufswunsch und der tatsächliche Berufseintritt sehr verschieden sind,- dass man das macht, was sich einfach ergibt, oder was über bleibt. Das muss man dann machen, ob man's will, oder nicht.

F: Ist es der Berufsberatung - zum Beispiel beim AMS - ein Anliegen, die Jugendlichen darüber zu informieren, dass manche Lehrberufe in der Praxis recht unangenehm sein können?

Dr. Simetits: In unseren begrenzten Möglichkeiten versuchen wir das immer, und raten dann eher davon ab.

F: Der Lehrstellenmarkt ist ja sehr geschlechtsspezifisch segmentiert.

Was sind eigentlich die speziellen Probleme der weiblichen Lehrstellensuchenden?

Dr. Simetits: Das große Problem der Mädchen ist vor allem die Konzentration auf drei Lehrberufe.

F: Was sind die Gründe dafür? Gesellschaftsbilder in den Herkunftsfamilien, oder mangelnde Akzeptanz am Arbeitsmarkt?

Dr. Simetits: Beides. Da sind einerseits natürlich die Gesellschaftsbilder bei dem Mädchen selbst- obwohl auch von uns schon seit Jahren Aktionen wie "Mädchen in Männerberufen" und dergleichen gibt. Das greift aber immer noch nicht.

Allerdings greift das auch deshalb nicht, weil zum Beispiel viele Lehrherren nicht bereit sind, Mädchen auszubilden. Da wird gerne vorgeschoben: "Wir sind nicht so eingerichtet...", "Wir brauchen eigene WC-Anlagen" usw., usw.,...

Reine Vorwände halt. Andere Lehrberufe für Mädchen gibt es gerade im ländlichen Bereich sehr wenige, und so bleibt dann die Konzentration auf die drei immer gleichen Lehrberufe, die dann entsprechend überlaufen sind.

F: Kommen wir weg von den Lehrlingen: Manche Hauptschüler entschließen sich in weiterer Folge ja doch nicht für einen Lehrberuf, sondern besuchen eine weiterführende Schule.

Bei jenen, die in eine AHS wechseln, heißt es oft, dieser Wechsel würde erfolgen, um die eigentliche Berufsentscheidung hinauszuschieben. Ist der Wunsch nach einem AHS-Besuch also aus Ihrer Erfahrung das Produkt schlechter Berufsorientierung? Falls ja: ist ähnliches eigentlich für den Wechsel in eine HTL, oder eine HAK festzustellen?

Dr. Simetits: Nach meiner Erfahrung sind die Schüler in diesem Alter noch sehr stark fremdbestimmt, das heißt, die Eltern bestimmen ganz stark, was gemacht wird. Generell geht der Trend beim Elternwunsch weg von der Lehrstelle hin zu weiterführenden Schulen. Daraus erklärt sich zumindest zu einem großen Teil auch der Wunsch nach den Berufsbildenden Höheren Schulen. Der Trend zu den HTL's bei den Burschen ist zum Beispiel unheimlich stark. Einen Trend - obwohl deutlich schwächer - gibt's auch zu den HAK's bei den Mädchen.

F: Für die Berufswahlreife dieser Jugendlichen ist das aber kein gutes Zeichen, oder?

Dr. Simetits: Nein, das ist nicht gut. Da müssen wir vom AMS auch immer wieder aufklärend-informativ regulieren. Ein anderes Beispiel dazu ist übrigens, dass viele das neunte Schuljahr - obwohl von Anfang an klar ist, dass das nicht gut gehen kann - lieber in einer HAK, HTL, AHS, oder Handelsschule verbringen, anstatt das Polytechnikum zu machen.

Der Wert der Polytechnischen Schule ist insgesamt den wenigsten bewusst: dass die zum Beispiel relativ gut Berufskunde bringen können, Schnupperlehren machen, oder Berufsinformation machen, wie keine anderen...

Die anderen Schulen sind diesbezüglich sehr eingeengt, aber sie haben eben ein gewisses Image, das den Eltern halt besser erscheint. Das neunte Schuljahr, auch wenn es abgebrochen wird, ist vielen Eltern immer noch lieber, als die Polytechnische Schule.

F: Welche Hilfen bietet das AMS eigentlich, um Jugendliche zu unterstützen? Abgesehen von der Beratung des psychologischen Dienstes und der "normalen" Berufsberatung...

Dr. Simetits: Da wären finanzielle Förderprogramme, die andere Institutionen nicht bieten können. Zum Beispiel gibt es da die NAP-Programme, oder Lehrstellenförderungsprogramme, mit denen wir die ganze Lehrzeit der Jugendlichen finanziell fördern können: das sieht dann so aus, dass im ersten Jahr hohe,- und dann sukzessive immer geringere Förderungen erfolgen.

Davon abgesehen, gibt es Programme für benachteiligte Jugendliche- das sind z.B. lernschwache Jugendliche, Sonderschulabgänger, oder Leute, die soziale Defizite haben und aus Problemfamilien stammen.

F: Über die Bedürftigkeit entscheidet der jeweilige AMS-Berater?

Dr. Simetits: Ja. Vom Berater ausgehend ist vielleicht auch der Punkt wichtig, dass wir - das AMS - eine sehr gute Infrastruktur haben. Das heißt, wir haben in jedem Bezirk Beratungsstellen, und sind so verkehrstechnisch relativ leicht erreichbar.

So haben wir auch die Möglichkeit, die regionalen Unternehmen vor Ort zu besuchen, um so Stellen zu akquirieren.

F: Zu den Einrichtungen des AMS gehören ja auch die Berufsinfozentren. Wie werden die angenommen,- wie hoch sind die Besucherzahlen?

Dr. Simetits: Gerade im Bereich der Jugendlichen, der Lehrstellensuche usw. ist das BIZ eine sehr wichtige Einrichtung. Die Gründe dafür sind vielfältig: zunächst ist das BIZ ein guter Werbeträger nach außen hin, weil es nach modernen Gesichtspunkten orientiert ist: Selbstbedienung und elektronische Ausstattung. Es gibt z.B. Intranet und PC's, an denen man spielerisch neue Berufe erfahren kann. Davon abgesehen gibt es diverse ausbildungsspezifische Unterlagen. Zur Zielgruppe der BIZ ist zu sagen, dass diese Berufsinfozentren eigentlich für Jugendliche gedacht sind- allerdings kamen in den letzten Jahren auch immer mehr Erwachsene. Das hat sich dann so eingependelt, dass fast 50% der Besucher Erwachsene waren. Zu den Besucherzahlen: Im Burgenland gibt es zwei Berufsinfozentren, und im Jahr 2000 waren dort rund 12.200 Besucher.

Von Befragungen wissen wir übrigens, dass die Kunden mit den Berufsinfozentren überdurchschnittlich zufrieden sind.

F: Was macht eigentlich Ihrer Meinung nach die Stärken einer Berufsorientierung aus? Und was kann Berufsorientierung, was andere Angebote - zum Beispiel AMS oder BIZ - nicht in dem Ausmaß können?

Dr. Simetits: Berufsorientierung ist deshalb besser, oder effektiver, als andere Sachen, weil man in der Berufswahlphase - die ja eine Entwicklung ist - länger und kontinuierlicher mit den Jugendlichen arbeiten kann. Berufsorientierung ist also nicht nur ein punktuelles

Einwirken, wie ein Beratungstag, oder etwa eine Schnupperlehre, die zwei Tage dauert. Berufsorientierung ist ein mehrwöchiger, oder mehrmonatiger Prozess, bei dem man die Leute begleiten, vorbereiten und "stabilisieren" - also die Entscheidung absichern - kann. Der große Vorteil liegt also zweifellos in der Kontinuität. Eine weitere Stärke, gerade bei diesem spezifischen Berufsorientierungsprojekt im Südburgenland - das ja Inhalt Ihrer Arbeit ist - war, dass die Trainerinnen nicht der Schule angehört haben, und so nicht in der Schule und dem ganzen Notensystem etc. verhaftet waren. Dadurch konnten die Jugendlichen lockerer und entspannter an das ganze rangehen.

F: Danke für das Gespräch!

DIE AUSBILDUNG DER BEFRAGTEN PERSONEN

Die höchste abgeschlossene Ausbildung der männlichen Teilnehmer (27 Personen)

Anzahl	Höchste Abgeschlossene Ausbildung
12 x	Lehrabschlussprüfung 3 x Tischler 2 x Installateur 2 x KFZ-Mechaniker 2 x Einzelhandelskaufmann 1 x Hotelfachmann, 1 x Koch 1 x Maurer
10 x	Matura 4 x HAK 3 x HTL 2 x AHS/ BRG/ BORG 1 x HL Tourismus
3 x	Hauptschule/ Polytechnikum
2 x	Berufsbildende Mittlere Schule 1 x Handelsschule 1 x Land- und Forstwirtschaftliche Schule

Die höchste abgeschlossene Ausbildung der männlichen Nichtteilnehmer (46 Personen)

Anzahl	Höchste Abgeschlossene Ausbildung
23 x	Lehrabschlussprüfung 4 x KFZ-Mechaniker 3 x Einzelhandelskaufmann, 3 x Zimmerer 2 x EDV-Techniker, 2 x Maurer 1 x Anlagemonteur, 1 x Mechaniker, 1 x Karosseur, 1 x Rauchfangkehrer 1 x Elektroinstallateur, 1 x Installateur, 1 x Spengler, 1 x Tischler, 1 x Schmied/ Schlosser
13 x	Matura 6 x HTL 4 x AHS/ BRG/ BORG 2 x HAK 1 x Gewerbegymnasium
5 x	Berufsbildende Mittlere Schule 2 x Handelsschule, 2 x Land- und Forstwirtschaftliche Fachschule (davon eine Person bereits Facharbeiter und Meister) 1 x Hotelfachschule
4 x	Hauptschule/ Polytechnikum
1 x	Ohne Abschluss (immer noch Schüler in BRG)

Die höchste abgeschlossene Ausbildung der männlichen Vergleichsgruppe (31 Personen)

Anzahl	Höchste Abgeschlossene Ausbildung
14 x	Lehrabschlussprüfung 3 x Tischler 2 x Installateur 1 x Elektriker 1 x Einzelhandelskaufmann 1 x Bürokaufmann, 1 x Schlosser 1 x KFZ-Mechaniker 1 x Mechaniker, 1 x Spengler 1 x Karosseur 1 x Zimmerer
14 x	Matura 8 x HTL 4 x HAK 1 x AHS/ BRG/ BORG 1 x HBLA
2 x	Hauptschule/ Polytechnikum
1 x	Berufsbildende Mittlere Schule 1 x Hotelfachschule

Die höchste abgeschlossene Ausbildung der weiblichen Teilnehmer (48 Personen)

Anzahl	Höchste Abgeschlossene Ausbildung
27 x	Matura 11 x HBLA (davon 2 x Modetechnik, 1 x Tourismus) 6 x HAK 6 x AHS/ BRG/ BORG 4 x Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik
14 x	Berufsbildende Mittlere Schule 8 x Fachschule für wirtschaftliche Berufe 2 x Handelsschule, 2 x Hotelfachschule 1 x Krankenpflegeschule 1 x Hauswirtschaftsschule
4 x	Lehrabschlussprüfung 1 x Einzelhandelskauffrau 1 x Kellnerin 1 x Friseurin 1 x Restaurantfachfrau
3 x	Hauptschule/ Polytechnikum

Die höchste abgeschlossene Ausbildung der weiblichen Nichtteilnehmer (21 Personen)

Anzahl	Höchste Abgeschlossene Ausbildung
13 x	Matura 5 x AHS/ BRG/ BORG 3 x HBLA 3 x HAK 2 x BA für Kindergartenpädagogik
6 x	Berufsbildende Mittlere Schule 4 x Fachschule für wirtschaftliche Berufe 1 x Handelsschule 1 x Land- und Forstwirtschaftliche Schule
1 x	Lehrabschlussprüfung 1 x Friseurin
1 x	Hauptschule/ Polytechnikum

Die höchste abgeschlossene Ausbildung der weiblichen Vergleichsgruppe (29 Personen)

Anzahl	Höchste Abgeschlossene Ausbildung
14 x	Matura 5 x Matura AHS/ BRG/ BORG (einmal zusätzlich zur AHS-Matura auch eine Land- und Forstwirtschaftliche Fachschule) 4 x HAK 3 x HBLA (davon einmal zusätzlich eine Sozialakademie) 2 x BA für Kindergartenpädagogik
9 x	Berufsbildende Mittlere Schule 5 x Handelsschule 2 x Krankenschwesternschule/ Krankenpflegerschule 1 x Fachschule für soziale Berufe 1 x Hauswirtschaftsschule
4 x	Hauptschule/ Polytechnikum
2 x	Lehrabschlussprüfung 1 x Einzelhandelskauffrau 1 x Elektrikerin

DIE BERUFE DER BEFRAGTEN PERSONEN

Die Berufe der männlichen Teilnehmer (27 Personen)

Anzahl	Beruf
3 x	Student (1 x Technische Universität, 1 x Informatik, 1 x Management (FH))
3 x	Ohne Beschäftigung
2 x	KFZ-Mechaniker
2 x	Installateur
2 x	Sachbearbeiter
2 x	Tischler
1 x	Arbeiter (Lederfabrik)
1 x	Angestellter (Billa)
1 x	Außendienstmitarbeiter (Lackfarben)
1 x	Berufssoldat
1 x	Buchhalter
1 x	Elektrobereich (Angestellter)
1 x	Einzelhandelskaufmann
1 x	Gärtner
1 x	Hotelfachmann
1 x	Koch
1 x	Landwirt
1 x	Maurer
1 x	Versicherungsmakler (Außendienst)

Die Berufe der männlichen Nichtteilnehmer (46 Personen)

Anzahl	Beruf
6 x	Student (2 x Wirtschaftsingenieurswesen, 1 x Politikwissenschaft, 1 x Informatik, 1 x Wirtschaft (FH), 1 x Lebensmitteltechnik)
6 x	Ohne Beschäftigung (je zwei Maturanten und Zivildienstler ohne bisherigen Job)
5 x	Techniker (HTL-Ingenieur, EDV-Techniker, Technikadministrator, Regelungstechniker, Angestellter Elektrotechnikfirma)
3 x	KFZ-Mechaniker (einer davon zur Zeit der Befragung als Wehrdienstler)
3 x	Zimmerer
2 x	Einzelhandelskaufmann
2 x	Installateur (einer davon als Elektroinstallateur)
2 x	Koch (Lehrling, Saisonarbeiter)
2 x	Landwirt
2 x	Maurer
1 x	Berufssoldat, Hilfsarbeiter (Betonwerk), Karosseur, Maschinenbauer, Mechaniker, Möbelhandel (selbständig), Schmied-Schlosser, Sekretär, Softwareentwickler (Bank), Spengler, Rauchfangkehrer, Anlagemonteur (Lehrling), Schüler (Maturant)

Die Berufe der männlichen Vergleichsgruppe (31 Personen)

Anzahl	Beruf
8 x	Student (1 x Informatik, 1 x Volkswirtschaftslehre, 1 x Informatik (angehend), 1 x Wirtschaft (angehend), 1 x BWL, 1 x Psychologie, 1 x Wirtschaftsingenieurwesen, 1 x Elektrotechnik)
3 x	Ohne Beschäftigung: 3 Maturanten ohne Berufserfahrung
2 x	Mechaniker (KFZ-Mechaniker)
2 x	Installateur
2 x	Sachbearbeiter (1 x Sachbearbeiter, 1 x Bürokraft bei einem Sicherheitsdienst)
2 x	Softwarebranche (1 x HTL-Ingenieur, 1 x Programmierer)
1 x	Einzelhandelskaufmann
1 x	Elektriker
1 x	Arbeiter in Fortwirtschaft
1 x	Hotelfachmann
1 x	Karosser
1 x	Koch (ohne Lehrabschlussprüfung)
1 x	Schlosser
1 x	Spengler
1 x	Stapelfahrer
1 x	Techniker
1 x	Tischler
1 x	Zimmerer

Die Berufe der weiblichen Teilnehmer (48 Personen)

Anzahl	Beruf
10 x	Studentin (2 x Wirtschaftspädagogik, 1 x Pädagogik, 1 x Psychologie, 1 x BWL, 1 x Internationale BWL, 1 x Sport, 1 x Geschichte Lehramt, 1 x Medizin, 1 x Ernährungswissenschaften)
8 x	Sekretärin/ Sachbearbeiterin (4 x Sekretärin, 3 x Sachbearbeiterin, 1 x Bürokraft)
6 x	Buchhaltung/ Buchhaltungsgehilfin (eine davon als Büroangestellte für Marketing und Buchhaltung)
3 x	Kindergärtnerin
3 x	Ohne Beschäftigung: davon eine Person erstmalig auf Arbeitsuche
2 x	Krankenpflegerin: eine davon in noch Ausbildung
2 x	Medizinisch Technische Assistentin (beide noch in Ausbildung)
2 x	Postangestellte (Schalterdienst): eine davon in Karenz
2 x	Rezeptionistin
2 x	Verkäuferin: eine davon Verkäuferin Lebensmittel
1 x	Arbeiterin (Fabrik)
1 x	Datenbankmanagerin
1 x	Einzelhandelskauffrau
1 x	Fotokauffrau
1 x	Friseurin
1 x	Hotelfachfrau
1 x	Kellnerin
1 x	Modeschülerin

Die Berufe der weiblichen Nichtteilnehmer (21 Personen)

Anzahl	Beruf
11 x	Studentin (2 x Psychologie, 1 x Informatik, 1 x Psychologie, 1 x Pädagogik, 1 x Pädagogik für Hauptschulen, 1 x Englisch/ Sport (Lehramt), 1 x Wirtschaft, 1 x BWL, 1 x Veterinärmedizin, 1 x Fachhochschule für wirtschaftliche Berufe)
1 x	Ohne Beschäftigung
1 x	EDV-Kauffrau (in Ausbildung)
1 x	Friseurin
1 x	Lehrgangsorganisatorin
1 x	Medizinisch Technische Assistentin (in Ausbildung)
1 x	Postangestellte (Schalter)
1 x	Pflegehelferin (in Ausbildung)
1 x	Pferdepflegerin
1 x	Sekretärin
1 x	Wellnesstrainerin (in Ausbildung)

Die Berufe der weiblichen Vergleichsgruppe (29 Personen)

Anzahl	Beruf
10 x	Sekretärin/ Sachbearbeiterin (9 x Sekretärin, 1 x Logistik-Sachbearbeiterin):
7 x	Studentin (2 x Pädagogik, 1 x BWL, 1 x Wirtschaft, 1 x Wirtschaft (FH), 1 x Sonder- und Heilpädagogik, 1 x Musik/ Turnen (Lehramt))
2 x	Ohne Beschäftigung (1 x gelernte Masseuse in Karenz, aber schon davor arbeitslos, 1 x beschäftigt im Rahmen eines Tischlerlehrgangs des AMS)
2 x	Kindergärtnerin (eine davon in Ausbildung)
2 x	Krankenschwester/ Krankenpflegerin
1 x	Buchhaltung
1 x	Einzelhandelskauffrau
1 x	Elektrikerin
1 x	Kolleg Wirtschaft und Informationstechnologie
1 x	Sozialarbeiterin
1 x	Thermalarbeiterin

DIE BERUFSFÖRDERMASSNAHMEN

Die Berufsfördermaßnahmen an denen die Befragten teilgenommen haben,
getrennt nach Teilnahmestatus, Geschlecht

Geschlecht	Teilnahmestatus	Maßnahme
männlich	Teilnehmer	BFI-Kurs (Bewerbung)
männlich	Teilnehmer	2 x BFI-Kurse
männlich	Teilnehmer	Absolvententraining bei Gemeinde
männlich	Teilnehmer	Absolvententraining
männlich	Teilnehmer	Berufsfindungskurs
männlich	Nichtteilnehmer	Absolvententraining
männlich	Nichtteilnehmer	Absolvententraining bei Gemeinde
männlich	Nichtteilnehmer	BFI-Maßnahme (Thermalarbeiterin)
männlich	Vergleichsgruppe	Absolvententraining bei Gemeinde
männlich	Vergleichsgruppe	NAP-Lehrgang zur Einzelhandelskauffrau
männlich	Vergleichsgruppe	Berufsfindungskurs
männlich	Vergleichsgruppe	Vom AMS geförderter Job im Informationsbüro (für drei Monate)
weiblich	Teilnehmer	MALKO Fördermaßnahme (Umschulung zum Gärtner)
weiblich	Teilnehmer	Absolvententraining bei Gemeinde
weiblich	Nichtteilnehmer	BFI-Kurs (Ausbildung zum EDV-Kaufmann)
weiblich	Nichtteilnehmer	Ausbildung zum EDV-Techniker im Schulungszentrum Neuthal, zusätzlich ein Netzwerkkurs
weiblich	Nichtteilnehmer	Absolvententraining

DIE BERUFSWAHLGRÜNDE

Die Berufswahlgründe aller Befragten und deren Bewertung (202 Personen)

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
1	Kindheitswunsch. Mechanik kam nach dem Schnuppern nicht mehr in Frage.	1	1
2	Interesse. Lehrberuf war in der Nähe.	0	1
3	Mit Matura nur schlechte Jobs. Fachhochschule dauert nur 4 Jahre.	-1	0
4	Es war nur Handwerkliches interessant, sonst nichts.	1	1
5	Erste Lehrstelle genommen, die sich angeboten hat.	-1	-1
6	Autohandel wegen KFZ-Interesse. Mechaniker war nämlich uninteressant.	1	1
7	Arbeiten mit Kindern.	1	1
8	Interesse. Berufsaussichten.	0	1
9	Interesse. Möglichkeiten.	0	1
10	Beim Umbau daheim bemerkt, dass Tätigkeit gefällt.	1	1
11	Interesse an handwerklichen Tätigkeiten.	1	1
12	Hat sich so ergeben.	-1	-1
13	Job selbst von Freunden empfohlen. Sekretärin war aber immer schon ein Wunsch.	1	1
14	Helfersyndrom.	1	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
15	Arbeit mit Onkel (Installateur) hat gefallen. Job im Nachbarort.	0	1
16	Kontakt mit Leuten.	1	1
17	Kindheitstraum.	1	1
18	Wollte nicht als Kellnerin arbeiten. Bürojob vom Bruder angeboten.	-1	-1
19	Immer schon Bürojob angestrebt.	1	1
20	Berufsaussichten.	-1	0
21	Berufsausbildung. Weiterbildung.	-1	0
22	Arbeiten mit Kindern.	1	1
23	Interesse. Berufsaussichten.	0	1
24	Immer schon von daheim gesehen. Selbstständig sein.	1	0
25	Interesse. Abwechslungsreicher Beruf.	1	1
26	Mit Gymnasium ist nichts anzufangen. Kolleg ist kurz und bietet Berufsaussichten.	-1	0
27	Interesse.	1	1
28	Interesse. Mit Vater (hat mal Elektriker gelernt) daheim arbeiten hat Spaß gemacht.	1	1
29	Interesse. Spaß. Nicht viel bewegen beim Arbeiten.	1	1
30	Interesse. Immer schon daheim am Auto gearbeitet.	1	1
31	Interesse. Einkommen.	0	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
32	Interesse. Weiterbildungsmöglichkeiten und Aussichten.	0	1
33	Gehalt. Arbeiten mit Zahlen. Aufstiegschancen und berufliche Sicherheit.	0	0
34	Mit Leuten zu tun haben. Viel telefonisch arbeiten.	1	1
35	Mit HAK ist auch direkter Berufseinsteig möglich. Kroatischunterricht in der HAK	-1	0
36	Arbeitsplatz nur 8 km entfernt, also ganz in der Nähe.	-1	0
37	Kaufmännisches Interesse.	1	1
38	Der Job ist eine BFI-Fördermaßnahme.	-1	-1
39	Nichts anderes übrig geblieben als Post.	-1	-1
40	Erstes Angebot.	-1	-1
41	Arbeit mit Leuten. Arbeit mit Zahlen.	1	1
42	Arbeit mit Leuten. Herausforderung.	1	1
43	Mit Menschen zu tun haben. Abwechslung. Nichts mit Technik.	1	1
44	Freunde arbeiten dort.	-1	-1
45	Therapeutisches Interesse. Arbeit mit Behinderten.	1	1
46	Interesse.	1	1
47	Interesse. Verdienstmöglichkeiten.	0	1
48	Mit Menschen zu tun haben.	1	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
49	Interesse. Cousine macht Behindertentherapie.	1	1
50	Genommen, was da war.	-1	-1
51	Immer schon gefallen. Damit aufgewachsen	1	1
52	Berufsaussichten.	-1	0
53	Interesse. Berufsaussichten.	0	1
54	Gesundheitsbereich interessant. Arbeiten mit Menschen.	1	1
55	Abwechslung. Gleitende Arbeitszeit. Arbeiten mit Leuten.	1	1
56	Nähe. Arbeiten mit Kundschaft.	0	1
57	Wirtschaftliches Interesse.	1	1
58	Verdienst. Interesse.	0	1
59	Interesse.	1	1
60	Traumjob war entweder Kindergärtnerin oder Krankenschwester.	1	1
61	Generelles technisches Interesse.	1	1
62	Herausforderung. Gehalt.	0	1
63	Naturwissenschaften waren interessant: entweder BOKU oder Chemie-Studium.	1	1
64	Mit Kindern arbeiten. Im Jugendsportbereich arbeiten.	1	1
65	Mit Holz arbeiten.	1	1
66	Leidenschaft zum Kochberuf.	1	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
67	Interesse.	1	1
68	Nichts anderes übrig geblieben. Ausbildung war falsche Wahl.	-1	-1
69	Arbeiten mit Leuten. Planen, und abwickeln.	1	1
70	Ferialjob im Büro hat gefallen. Bezahlung und Aussichten.	0	1
71	Technisches Interesse.	1	1
72	Maurer oder Installateur waren interessant: als Maurer Platz bekommen. Interesse.	1	1
73	Nach Schule nicht gewusst wohin. Job mit besten Aussichten genommen. Im Büro arbeiten.	-1	0
74	Mit Leuten arbeiten.	1	1
75	Vielseitige, kreative Arbeit, wo man viel herum kommt. Weiterbildungsmöglichkeiten.	1	1
76	Schnupperlehre als Mechaniker und Karosseur. Karosseur war interessanter.	1	1
77	Interesse an Wirtschaft. Auch Soziologie war interessant, bietet aber weniger Chancen.	0	1
78	Interesse.	1	1
79	Interesse.	1	1
80	Die Maschinen daheim.	1	1
81	Interesse am medizinischen Bereich.	1	1
82	Hat sich so ergeben.	-1	-1
83	Interesse. Abwechslung.	1	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
84	Arbeit gebraucht.	-1	-1
85	Eigentlich nur Nebenjob gesucht, dann dort geblieben. Arbeiten mit Leuten.	0	1
86	Interesse.	1	1
87	Interesse und Abwechslung. Firmenauto und Einkommen.	0	1
88	Interesse an Medizin und Tieren.	1	1
89	Interesse. Mangel an Alternativen.	0	1
90	Interesse. Action.	1	1
91	Nach Matura ohne Chancen. Gute Berufsaussichten.	-1	0
92	Interesse. Koch oder Tischler waren möglich: als Koch zuerst einen Job gefunden.	1	1
93	Interesse. Kleines Studium. Studieninhalte bereits durch Bekannte gekannt.	1	1
94	Interesse.	1	1
95	Interesse. HAK bietet EDV-Ausbildung und damit bessere Chancen.	0	1
96	Interesse.	1	1
97	Kaufmännisches Interesse. EDV ist die Zukunft.	0	1
98	Schwere Jobsuche. Mit Jungen Leuten arbeiten. Viel zu tun haben.	0	0
99	Interesse. Maturaabschluss.	0	1
100	Zukunftsperspektiven. Interesse.	0	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
101	Eigenes Interesse. Elternwunsch.	0	1
102	Interesse. Verdienst.	0	1
103	Interesse.	1	1
104	Hat sich durch Familie so ergeben. Verdienst.	-1	-1
105	Interessante Tätigkeit. Kontakt mit anderen.	1	1
106	Interesse am Tischlerberuf. Kreativer Beruf.	1	1
107	Interesse an Leichtathletik.	1	1
108	Interesse.	1	1
109	Interesse.	1	1
110	Interesse. Technisches Umfeld.	1	1
111	Jemandem etwas erfolgreich beibringen. Mit Leuten arbeiten.	1	1
112	Beruf musste her. Arbeiten mit Menschen.	-1	0
113	Sicherheit und Verdienst. Nähe.	-1	0
114	Menschen helfen. Fachinteresse.	1	1
115	Später Arbeit haben. Interesse.	0	0
116	Aushelfen im Lokal des Großvaters.	1	1
117	Interesse für technische Dinge. Schnupperlehre.	1	1
118	Interesse. Soziale Kontakte.	1	1
119	Interesse.	1	1
120	Interesse.	1	1
121	Nichts anderes bekommen.	-1	-1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
122	Abwechslung beim Ausbildungsangebot. Interesse und permanentes Lernen	1	1
123	Bastelinteresse. Elektrointeresse.	1	1
124	Hauptsache keine Schule mehr. Zufall.	-1	-1
125	Interesse.	1	1
126	Zufall.	-1	-1
127	Keinen Lehrberuf machen- daher Schulabschluss.	-1	0
128	Arbeiten mit dem Computer usw.	1	1
129	Chancen mit dem Gewerbegymnasium. Elektronisches Interesse.	0	1
130	Interesse. Jobchancen.	0	1
131	Interesse. Arbeit im Ort.	0	1
132	Büro, nichts handwerkliches	-1	0
133	Interesse.	1	1
134	Allgemeines Interesse.	1	1
135	Lehre als Frisör gewollt: ist aber nicht gegangen. Zufällig dort gelandet.	-1	-1
136	Direkt mit Leuten arbeiten. Keine körperliche Arbeit und geregelte Arbeitszeiten.	0	0
137	Mehr Geld verdienen. Freie Zeiteinteilung.	-1	0
138	Beruf passt zur Schule. Wahl der Schule wegen der Chancen. In der Nähe.	-1	0
139	Interesse.	1	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
140	Lehrstelle dort bekommen.	-1	-1
141	MALKO Fördermaßnahme.	-1	-1
142	Gleich in der Nähe. Zufall.	-1	-1
143	Computerarbeit. Soziale Kontakte.	1	1
144	Interesse.	1	1
145	Freund hat zum Studium geraten.	-1	-1
146	Ist ein Job. Bei FH nicht aufgenommen worden.	-1	-1
147	Interesse an Computern.	1	1
148	Interesse. Gute Jobs.	0	1
149	Interesse.	1	1
150	Geld.	-1	0
151	Interesse.	1	1
152	Chef gekannt. Gutes Klima dort.	-1	0
153	Spaß an der Arbeit. Eigenen Betrieb fortführen.	1	1
154	Abwechslung. Mit Kindern arbeiten.	1	1
155	Interesse.	1	1
156	Zufall.	-1	-1
157	Interesse. Lehrplatz war verfügbar.	1	1
158	Geld. Weg von Schule.	-1	0
159	Interesse.	1	1
160	Interesse.	1	1
161	Interesse. Schwer Arbeit zu finden.	0	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
162	Interesse.	1	1
163	Interesse, Soziale Kontakte.	1	1
164	Interesse.	1	1
165	Zukünftige Jobchancen. Interesse.	0	1
166	So ergeben.	-1	1
167	Geld. Spaß.	0	1
168	Interesse.	1	1
169	Interesse an medizinischen Berufen. Zufall.	1	1
170	Unter Leuten arbeiten. Lehrberuf dort bekommen.	0	0
171	Wollte immer schon Lehrerin werden.	1	1
172	Rechnungswesen als Berufswunsch	1	1
173	Nicht bestimmtes.	-1	-1
174	Interesse an Autos.	1	1
175	Dienstleistungsberuf. Abwechslung.	1	1
176	Zufall.	-1	-1
177	Interesse.	1	1
178	Gute Ausbildung. Vom Interesse her am besten geeignet.	0	1
179	Beruf des Vaters. Interesse. Kontinuität.	0	-1
180	Arbeit am PC. Arbeit selbst einteilbar.	1	1
181	Mit Kindern arbeiten. Im musikalischen Bereich arbeiten.	1	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
182	Interesse. Berufsaussichten.	0	1
183	Handwerklich unbegabt. Entspricht am ehesten den Interessen.	1	1
184	Schüler. Keine Angabe.	k.A.	k.A.
185	Interesse. Berufschancen.	0	1
186	Arbeit mit Leuten. Abwechslung.	1	1
187	Arbeit mit Kindern. Abwechslungsreich.	1	1
188	Interesse. Bequeme Arbeit. Sozialer Kontakt. Bezahlung.	0	1
189	Gasthaus der Mutter prägend. Soziale Kontakte.	1	0
190	Interesse.	1	1
191	Interesse. Berufliche Aussichten.	1	1
192	Zufall.	-1	-1
193	Wirtschaft zur Technik dazu war wichtig.	0	0
194	Job gesucht. Zufall. Bekannter.	-1	-1
195	Interesse am arbeiten mit Holz. Großvater war Zimmerer: dort zugeschaut.	1	1
196	Interesse. Jobaussichten.	0	1
197	Jobaussichten.	-1	0
198	Musikinteresse. Pädagogisches Interesse.	1	1
199	Interesse am Rechnungswesen. Einkommen.	0	1
200	Interesse.	1	1
201	Soziale Kontakte. Interesse.	1	1

Person	Berufswahlgrund	Schema 2	Schema 1
202	Interesse. Freude am organisieren.	1	1

DAS AUSBILDUNGSNIVEAU

Die höchste abgeschlossene Ausbildung aller Befragten und deren Kategorisierung (202 Personen)

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule	1 = Matura
	BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik	2 = Berufsbildende Mittlere Schule
	BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium	3 = Lehrabschlussprüfung (LAP)
	BRG = Bundesrealgymnasium	4 = Hauptschule/ Polytechnikum
	HAK = Handelsakademie	5 = Schüler
	HAS = Handelsschule	
	HBLA = Höhere Bundeslehranstalt	
	HTL = Höhere Technische Lehranstalt	
	LAP = Lehrabschlussprüfung	
1	Land- und Forstwirtschaftliche Schule	2
2	LAP-Schlosser	3
3	HAK	1
4	LAP-Schlosser	3
5	LAP-Friseuse	3
6	LAP-Einzelhandelskaufmann	3
7	Matura (BORG)	1
8	Matura (HTL)	1
9	Matura (HTL)	1
10	LAP-Installateur	3

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
11	LAP-Zimmerer	3
12	LAP-Elektriker	3
13	HAS	2
14	Krankenschwesternschule	2
15	LAP-Installateur	3
16	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
17	Krankenpflegerschule	2
18	Hotelfachschule	2
19	HAS	2
20	Matura (Gewerbegymnasium)	1
21	Matura (HTL)	1
22	Kindergartenschule	1
23	Matura (BRG)	1
24	Land- und Forstwirtschaftliche Schule.(LAP)	2

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
25	Hauswirtschaftsschule	2
26	Matura (AHS)	1
27	LAP (Einzelhandelskaufmann)	3
28	LAP (Elektriker)	3
29	Hauptschule	4
30	LAP (KFZ-Mechaniker)	3
31	Matura (HBLA)	1
32	Matura (BORG)	1
33	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
34	Hauptschule	4
35	Matura (HAK)	1
36	LAP (Tischler)	3
37	Matura (HAK)	1
38	Polytechnikum	4

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule	1 = Matura
	BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik	2 = Berufsbildende Mittlere Schule
	BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium	3 = Lehrabschlussprüfung (LAP)
	BRG = Bundesrealgymnasium	4 = Hauptschule/ Polytechnikum
	HAK = Handelsakademie	5 = Schüler
	HAS = Handelsschule	
	HBLA = Höhere Bundeslehranstalt	
	HTL = Höhere Technische Lehranstalt	
	LAP = Lehrabschlussprüfung	
39	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
40	HAS	2
41	Matura (HBLA)	1
42	Matura (HAK)	1
43	Matura (BAKI)	1
44	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
45	Matura (HAK)	1
46	Matura (HBLA)	1
47	Matura (BAKI)	1
48	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
49	Matura (AHS)	1
50	LAP (Installateur)	3
51	Landwirtschaftliche Fachschule	2
52	Matura (HTL)	1

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
53	Matura (HAK)	1
54	Hauptschule	4
55	LAP (Rauchfangkehrer)	3
56	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
57	Matura (HAK)	1
58	LAP (Installateur)	3
59	LAP (Schmied/ Schlosser)	3
60	Matura (BAKI)	1
61	Matura (HTL)	1
62	Matura (HTL)	1
63	Matura (AHS)	1
64	Matura (HBLA)	1
65	LAP (Zimmerer)	3
66	Hotelfachschule	2

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
67	LAP (KFZ-Mechaniker)	3
68	Matura (HAK)	1
69	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
70	Matura (HBLA)	1
71	LAP (KFZ-Mechaniker)	3
72	LAP (Maurer)	3
73	Matura (HTL)	1
74	Hotelfachschule	2
75	Matura (HBLA)	1
76	LAP (Karosser)	3
77	HAK	1
78	LAP (Einzelhandelskaufmann)	3
79	HAS	2
80	LAP (Mechaniker)	3

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
81	Matura (AHS)	1
82	Restaurant-Fachfrau	3
83	Hauptschule	4
84	Hauptschule	4
85	Hauptschule	4
86	LAP (KFZ-Mechaniker)	3
87	LAP (Einzelhandelskaufmann)	3
88	Matura (AHS)	1
89	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
90	LAP (Zimmerer)	3
91	Matura (HAK)	1
92	LAP (Koch)	3
93	Matura (HBLA)	1
94	Matura (AHS)	1

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule	1 = Matura
	BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik	2 = Berufsbildende Mittlere Schule
	BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium	3 = Lehrabschlussprüfung (LAP)
	BRG = Bundesrealgymnasium	4 = Hauptschule/ Polytechnikum
	HAK = Handelsakademie	5 = Schüler
	HAS = Handelsschule	
	HBLA = Höhere Bundeslehranstalt	
	HTL = Höhere Technische Lehranstalt	
	LAP = Lehrabschlussprüfung	
95	Matura (HAK)	1
96	EDV-Techniker	3
97	Hauptschule	4
98	Matura (HBLA)	1
99	Matura (HBLA Mode)	1
100	Matura (AHS)	1
101	Matura (HTL)	1
102	Hauptschule	4
103	Matura (HAK)	1
104	LAP (KFZ-Mechaniker)	3
105	LAP (Maler)	3
106	LAP (Tischler)	3
107	Matura (BORG)	1
108	Matura (AHS)	1

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
109	Matura (Höhere Lehranstalt für Tourismus)	1
110	Matura (HTL)	1
111	Matura (AHS)	1
112	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
113	Hauptschule	4
114	Matura (HBLA)	1
115	Matura (HBLA)	1
116	LAP (Hotelfachmann)	3
117	LAP (KFZ-Mechaniker)	3
118	LAP (Kellner)	3
119	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
120	Matura (AHS)	1
121	LAP (Spengler)	3
122	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
123	LAP (Elektroinstallateur)	3
124	Lehrling Anlagemonteur	4
125	LAP (Maurer)	3
126	HAS	2
127	HAS	2
128	Matura (HBLA-Tourismus)	1
129	Schüler BRG	5
130	Matura (AHS)	1
131	LAP (Tischler)	3
132	Matura (HAK)	1
133	Krankenpflegeschule	2
134	Matura (HAK)	1
135	Polytechnikum	4
136	LAP (Einzelhandelskaufmann)	3

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
137	LAP (Einzelhandelskaufmann)	3
138	Matura (HTL)	1
139	Hauptschule	4
140	LAP (Maschinenbau)	3
141	LAP (Tischler)	3
142	Polytechnikum	4
143	Matura (HAK)	1
144	Matura (HBLA)	1
145	Matura (AHS)	1
146	Matura (AHS)	1
147	Matura (HTL)	1
148	Matura (AHS)	1
149	Matura (HTL)	1
150	LAP (KFZ-Mechaniker)	3

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
151	Matura (HTL)	1
152	LAP (Mechaniker)	3
153	Land- und Forstwirtschaftliche Schule	2
154	Matura (BAKI)	1
155	Hauswirtschaftsschule	2
156	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	2
157	LAP (Einzelhandelskaufmann)	3
158	LAP (Installateur)	3
159	Matura (AHS)	1
160	LAP (Maurer)	3
161	HAS	2
162	Matura (HAK)	1
163	LAP (Friseur)	3
164	Matura (BAKI)	1

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
165	Matura (HBLA)	1
166	HAS	2
167	Polytechnikum	4
168	Matura (HBLA Mode)	1
169	Matura (HBLA)	1
170	LAP (Einzelhandelskauffrau)	3
171	Matura (AHS)	1
172	Matura (HAK)	1
173	LAP (Spengler)	3
174	LAP (Karosser)	3
175	Poly	4
176	LAP (Bürokaufmann)	3
177	HAS	2
178	Matura (HAK)	1

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule	1 = Matura
	BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik	2 = Berufsbildende Mittlere Schule
	BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium	3 = Lehrabschlussprüfung (LAP)
	BRG = Bundesrealgymnasium	4 = Hauptschule/ Polytechnikum
	HAK = Handelsakademie	5 = Schüler
	HAS = Handelsschule	
	HBLA = Höhere Bundeslehranstalt	
	HTL = Höhere Technische Lehranstalt	
	LAP = Lehrabschlussprüfung	
179	Hauptschule	4
180	HAS	2
181	Matura (BAKI)	1
182	Matura (HTL)	1
183	Matura (HAK)	1
184	Matura (HAK)	1
185	Matura (HTL)	1
186	Matura (HBLA), Sozialakademie	1
187	Matura (BAKI)	1
188	Fachschule für soziale Berufe	2
189	Hotelfachschule	2
190	Matura (HTL)	1
191	Matura (HAK)	1
192	LAP (Tischler)	3

Person	Höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Personen	Wertung
	AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik BORG = Bundesoberstufenrealgymnasium BRG = Bundesrealgymnasium HAK = Handelsakademie HAS = Handelsschule HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung	1 = Matura 2 = Berufsbildende Mittlere Schule 3 = Lehrabschlussprüfung (LAP) 4 = Hauptschule/ Polytechnikum 5 = Schüler
193	Matura (HTL)	1
194	LAP (Tischler)	3
195	LAP (Tischler)	3
196	Matura (AHS)	1
197	Matura (HAK)	1
198	Matura (AHS), Landwirtschaftliche Fachschule	1
199	Matura (HAK)	1
200	Matura (AHS)	1
201	Matura (HBLA)	1
202	HAS	2

DIE BERUFSFELDER

Die Kategorisierung der Berufe nach Berufsfeldern (202 Personen)

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
1	Installateur	1
2	Schlosser	1
3	Studium (Wirtschaft; Fachhochschule)	4
4	Zimmerer	1
5	Friseur	3
6	Einzelhandelskaufmann	2
7	Studium (Pädagogik)	4
8	Studium (Informatik)	4
9	HTL-Maturant	4
10	Installateur	1
11	Zimmerer	1
12	Elektriker	1
13	Sekretärin	2
14	Krankenschwester	3

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
15	Pferdepflegerin	1
16	Rezeptionistin	3
17	Krankenpflegerin	3
18	Buchhaltungsgehilfin	2
19	Ohne Beschäftigung	4
20	Zivildienst (ohne vorherige Arbeitserfahrung)	4
21	Studium (Wirtschaftsingenieurswesen)	4
22	Studium (Pädagogik)	4
23	Studium (Informatik)	4
24	Landwirt	1
25	Logistik-Sachbearbeiter	2
26	Kolleg für Wirtschafts- und . Informationstechnologie	4
27	Einzelhandelskaufmann	2
28	Elektriker	1
29	Sachbearbeiter bei Sicherheitsdienst	2
30	KFZ-Mechaniker	1

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
31	Student (Volkswirtschaftslehre)	4
32	Medizinisch- technische Angestellte	2
33	Buchhaltungsangestellter	2
34	Sekretärin	2
35	Sachbearbeiterin	2
36	Tischler	1
37	Buchhaltungsangestellter	2
38	Thermalarbeiterin	1
39	Postangestellte (Schalter)	3
40	Sekretärin	2
41	Buchhaltungsangestellter	2
42	Versicherungsmakler im Außendienst	3
43	Kindergärtnerin	3
44	Ohne Beschäftigung	4
45	Studium (Pädagogik)	4
46	Studium (Psychologie)	4
47	Studium (Psychologie)	4

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
48	Wellnesstrainerin in Ausbildung	4
49	Studium (Sonder- und Heilpädagogik)	4
50	Installateur	1
51	Landwirt	1
52	Studium (Elektrotechnik)	4
53	Studium (Politikwissenschaft)	4
54	Masseuse (Karenz)	4
55	Rauchfangkehrer	1
56	Postangestellter (Schalter)	3
57	Buchhaltungsgehilfin	2
58	Installateur	1
59	Schmied-Schlosser	1
60	Kindergärtnerin	3
61	HTL-Ingenieur (Techniker)	2
62	HTL-Ingenieur (Softwarebranche)	2
63	Studium (Lebensmitteltechnik)	4
64	Studium (Pädagogik für Hauptschulen)	4

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
65	Zimmerer	1
66	Koch-Saisonarbeiter	1
67	KFZ-Mechaniker	1
68	Ohne Beschäftigung	4
69	Sekretärin	2
70	Büroangestellte (Marketing und Buchhaltung)	2
71	KFZ-Mechaniker	1
72	Maurer	1
73	Softwareentwickler (Bankwesen)	2
74	Hotelfachfrau	3
75	Lehrgangsorganisatorin für Bank	2
76	Karosser	1
77	Studium (BWL)	4
78	Einzelhandelskaufmann	2
79	Sekretärin	2
80	Mechaniker	1
81	Medizinisch Technische Angestellte	2

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
82	Verkäuferin	3
83	EDV-Techniker	2
84	Arbeiter (Lederfabrik)	1
85	Verkäufer (Lebensmittelhandel)	1
86	KFZ-Mechaniker	1
87	Außendienst (Lackfarbenvertrieb)	3
88	Studium (Veterinärmedizin)	4
89	Pflegehelferin	3
90	Zimmerer	1
91	Studium (Betriebswirtschaftslehre)	4
92	Koch	1
93	Studium (Wirtschaftspädagogik)	4
94	Ohne Beschäftigung	4
95	Maturant	4
96	Ohne Beschäftigung	4
97	EDV-Kaufmann	2
98	Sekretärin	2

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
99	Ohne Beschäftigung	4
100	Studium (Wirtschaftspädagogik)	4
101	Ohne Beschäftigung	4
102	Berufssoldat	1
103	Studium (Wirtschaft)	4
104	KFZ- Mechaniker	1
105	Ohne Beschäftigung	4
106	Ohne Beschäftigung	4
107	Studium (Sportwissenschaften)	4
108	Studium (Psychologie)	4
109	Studium (Management FH)	4
110	Erstmalig auf Arbeitssuche	4
111	Studium (Geschichte Lehramt)	4
112	Kellnerin	3
113	Postangestellte (Schalterdienst; karenziert)	3
114	Studium Medizin	4

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
115	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	4
116	Hotelfachmann	3
117	Wehrdienst / davor KFZ Mechaniker	1
118	Fotokauffrau	3
119	Rezeptionistin	3
120	EDV-Fachmann	2
121	Spengler	1
122	Debitoren-Buchhaltung	2
123	Elektroinstallateur	1
124	Anlagemonteur	1
125	Maurer	1
126	Sachbearbeiterin (Wirtschaftskammer)	2
127	Bürokraft	2
128	Sekretärin	2
129	Schüler	4
130	Studium (Informatik)	4
131	Tischler	1

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
132	Sachbearbeiter	2
133	Krankenpflegerin	3
134	Sachbearbeiterin	2
135	Fabrikarbeiterin	1
136	Einzelhandelskaufmann (Büro)	2
137	Möbelhändler (selbstständig)	3
138	Bürojob (Elektrofima)	2
139	Koch	1
140	Maschinenbauer	1
141	Gärtner	1
142	Verkäuferin (Lebensmittelbereich)	3
143	Sekretärin	2
144	Angehende Wirtschaftsstudentin	4
145	Studium (Internat. Betriebswirtschaftlehre)	4
146	Technik-Administrator	2
147	Regelungstechniker	2
148	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	4

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
149	Elektrotechnik (Büro)	2
150	Berufssoldat	1
151	Studium (Wirtschaftsingenieurwesen)	4
152	Mechaniker	1
153	Landwirt	1
154	Kindergärtnerin	3
155	Krankenpflegeschule	3
156	Datenbankmanagerin	2
157	Einzelhandelskaufmann (Büro)	2
158	Installateur	1
159	Studium (Technik)	4
160	Maurer	1
161	Buchhalter	2
162	Sachbearbeiter	2
163	Friseurin	3
164	Studium (Psychologie)	4
165	Studium (Ernährungswissenschaften)	4

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
166	Sekretär	2
167	Hilfsarbeiter (Betonwerk)	1
168	Modeschülerin	2
169	MTA in Ausbildung	2
170	Einzelhandelskauffrau	2
171	Studium (Englisch/ Sport; Lehramt)	4
172	Maturant	4
173	Spengler	1
174	Karosser	1
175	Koch (ohne Lehrabschluss)	1
176	Sachbearbeiter	2
177	Sekretärin	2
178	Studium (Wirtschaft)	4
179	Teilnehmer an Tischlerlehrgang (des AMS)	1
180	Sekretärin	2
181	Angehende Kindergärtnerin	3
182	Angehende Informatik-Studentin	4

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
183	Angehende Wirtschaftsstudentin	4
184	Maturant	4
185	Maturant	4
186	Sozialarbeiterin	3
187	Kindergärtnerin	3
188	Sekretärin	2
189	Hotelfachmann	3
190	Programmierer	2
191	Studium (Betriebswirtschaftslehre)	4
192	Teilnehmer an Forstwirtschaftskursen	1
193	Studium (Wirtschaftsingenieurswesen)	4
194	Stapelfahrer	1
195	Tischler	1
196	Studium (Psychologie)	4
197	Studium (Betriebswirtschaftslehre)	4
198	Studium (Musik/ Turnen; Lehramt)	4
199	Sekretärin	2

Person	Beruf zum Zeitpunkt der Befragung	Wertung
		1 = manuelle/ körperlich fordernde Berufe 2 = Büroberufe 3 = Kundenumgang, Klientenbetreuung, Unterricht 4 = Studenten, Auszubildende, Arbeitslose
200	Studium Pädagogik	4
201	Sekretärin	2
202	Sekretärin	2

DIE BERUFSABBRÜCHE

Die registrierten Berufsabbrüche und deren Wertung (81 Personen)

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrsabschlussprüfung	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
1	2 x Zimmerer: Aus persönlichen Gründen außerhalb der Tätigkeit	Nein	Arbeitet auch zum Befragungszeitpunkt als Zimmerer. Die persönlichen Gründe sind damit glaubhaft.
2	1 x HAS : als „falsche Wahl“ bezeichnet 1 x Job als Einzelhandelskaufmann: Nach 4,5 Jahren im Lehrbetrieb kam besseres Angebot aus Wien. 1 x Job als Einzelhandelskaufmann: Beim Job in Wien war das Betriebsklima schlecht.	Nein	Arbeitet Einzelhandelskaufmann. Obwohl die HAS als „falsch“ bezeichnet wurde, passt sie zum späteren Job.
3	1 x Zimmerer: Das Umfeld hatte nicht gepasst	Nein	Arbeitet als Schallungszimmerer. Der Abbruchgrund erscheint damit glaubhaft.
4	1x HTL	Nein	Arbeitet als Elektriker im Lehrbetrieb. Vermutlich war nur das HTL-Niveau zu hoch.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
5	1 x im Verkauf: Job zu anstrengend und „dafür keine Handelsschule gemacht.“ 1 x in der Buchhaltung (befristet über Leihfirma) 1 x Job im Wettbüro: Konkurs des Arbeitgebers 1 x Lohnverrechnung: Job hat nicht gefallen 1 x im Wettbüro: Job hat nicht gefallen	Ja	Wechselhafte Berufslaufbahn. Die Jobs stehen nicht immer in Zusammenhang mit der Ausbildung.
6	1 x HTL	Ja	Arbeitet heute als Kranken = schwester.
7	1x Gymnasium: nicht gefallen 1 x Installateur: wegen eines besseren Angebotes	Ja	Das Gymnasium war laut eigener Aussage falsch und passt nicht zu einem Lehrberuf.
8	1 x Abendmatura (zusätzlich wurde eine Hotelfachschule zwar abgeschlossen aber „komplett falsche Wahl“ bezeichnet)	Ja	Ein Abbruch sowie eine „falsche“ bzw. nicht zielführende Ausbildung (arbeitet als Buchhaltungsgehilfin)
9	1 x HAK: nicht gefallen (aber HAS abgeschlossen) 1 x Verkäuferjob bei Billa (nur wenige Tage dort) 1 x AMS Absolvententraining (für 11 Monate)	Ja	Der Job im Lebensmittelhandel passt nicht ganz zur Ausbildung und wurde zusätzlich abgebrochen.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
10	1 x Bürojob: Viereinhalb Monate wurde gearbeitet um für das Studium Geld zu verdienen	Nein	Da vor dem Job ein HTL-Abschluss lag und danach ein Wirtschaftsingenieurs-Studium folgte, sind die Angaben glaubhaft
11	1 x HBLA: falsche Wahl	Ja	Die HBLA wurde besucht: - wegen der Cousine - weil die Aussichten für Kindergärtnerinnen schlecht waren (Wunschberuf) - weil Reiten dabei war
12	1 x Tourismusschule: Abbruch nach einem Jahr	Ja	Tourismusschule wurde auf Drängen des Vaters besucht und hat nicht gefallen
13	1x Badewärterjob 1 x Job in Informationsbüro (durch das AMS): beides war angeblich nur für zwischendurch geplant	Ja	Der Badewärterjob ist als Zwischenlösung plausibel, da inzwischen ein Kollege für Wirtschafts- und Informationstechnologie besucht wird. Bei der Berufsförderung = Maßnahme hätte laut befragten AMS-Beratern die Chance auf Weiterbeschäftigung bestanden.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
14	1 x HAS: nach einem Jahr abgebrochen: diente nur der Überbrückung	Nein	Das Überbrückungsjahr ist glaubhaft weil eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann folgte.
15	1 x Hotelfachschule 1 x Job als Lagerarbeiter: nur für zwischendurch 1 x am Bau	Ja	In Hotelfachschule haben Noten nicht gepasst, daher Abbruch auf eigenen Wunsch. Die Arbeit am Bau hätte gefallen, wurde aber zugunsten eines Bürojobs (Sicherheitsdienst) aufgegeben.
16	1 x KFZ-Mechaniker	Nein	Arbeitet auch heute als KFZ-Mechaniker.
17	1 x Köchin: das Umfeld war schlecht. 1 x Buchhaltung: dort wegen Firmeninsolvenz den Job verloren	Ja	In der Buchhaltung arbeitet die Befragte auch heute, der Küchenjob war aber eine falsche Berufsentscheidung.
18	1 x HAK: hat keinen Spass gemacht 1 x Lehre (Zahnärztliche Assistentin) wegen Chef	Ja	Die Befragte arbeitet als Sekretärin. Die Zahnarztlehre passt da nicht ins Bild.
19	1 x Sekretariat: schlechtes Betriebsklima	Nein	Arbeitet auch jetzt als Sachbearbeiterin.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
20	1 x Tischler: zu wenig Arbeit	Nein	Abeitet auch derzeit als Tischler.
21	1 x Stubenmädchen: weil keine Friseur-Lehrstelle verfügbar war.	Ja	Das ist nicht plausibel, weil später nie wieder ein Versuch unternommen wurde, als Friseur zu arbeiten.
22	1 x AMS-Maßnahme (Beschäftigung bei Gemeinde)	Ja	Als Abbruch gewertet, weil Chance auf Weiterbeschäftigung bestanden hätte.
23	1 x AMS-Maßnahme (Beschäftigung bei Gemeinde)	Ja	Als Abbruch gewertet, weil Chance auf Weiterbeschäftigung bestanden hätte.
24	1 x Billa (Feinkost): wegen begründeten Krankenstand entlassen	Nein	Seither arbeitslos. Abbruchgrund plausibel.
25	2 x Bürojobs für je ein Jahr	Ja	Passt nicht zu derzeitigen Pädagogikstudium
26	1 x BWL-Studium 1 x gearbeitet (zwischen durch)	Ja	Das BWL-Studium war die falsche Wahl (derzeit Studium Psychologie)

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
27	1 x Gymnasium	Ja	Das Gymnasium war falsche Wahl (und nicht bloß zu schwierig), weil darauf folgend die BAKI mit Matura verlassen wurde.
28	1 x Job als Sekretärin	Ja	Derzeit Umschulung zur Wellnesstrainerin.
29	1 x Handelsschule 1 x als Job als Hilfsarbeiterin	Ja	Derzeit Ausbildung als Masseuse.
30	1 x Job als Urlaubsvertretung 1 x AMS-Maßnahme (Beschäftigung bei Gemeinde)	Ja	Als Abbruch gewertet, weil bei AMS-Maßnahme Chance auf Weiterbeschäftigung bestanden hätte.
31	1 x Kindergärtnerin: wegen Kollegen	Nein	Im gleichen Job tätig, nur Kindergarten gewechselt
32	1 x Absolvententraining: nur befristet	Ja	Als Abbruch gewertet, weil Chance auf Weiterbeschäftigung bestanden hätte.
33	1 x Verkäuferin Modegeschäft 1 x Sekretariat (Bauernschule)	Ja	Arbeitet auch derzeit im Sekretariat. Der Verkäuferjob passt aber nicht dazu.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
34	1 x HAS: als 9.Pfichtschuljahr geplant	Ja	Begründung passt schlecht zu späteren Mechanikerlehre (weshalb nicht HTL?).
35	1 x Hafnerlehre: wegen mangelndem Interesse	Ja	Arbeitet derzeit im Elektrohandel.
36	1 x Restaurantfachmann (gekündigt) 1 x Verkäufer bei Zielpunkt (wegen Krankenstand gekündigt)	Ja	Auch derzeit im Einzelhandel tätig. Passt nicht zur Lehre als Restaurantfachmann.
37	1 x Gewerbegymnasium: nicht die richtige Sparte 1 x Zwischenjob für drei Monate	Ja	Spätere Ausbildung als Netzwerktechniker passt nicht zur Schulausbildung.
38	1 x Einzelhandelskaufmann: kein Interesse 1 x Zimmerer 1 x Job bei Paketfirma	Ja	Arbeitet derzeit in Lederfabrik. Sehr unkonstanter Berufsweg.
39	1 x HTL: nicht das Richtige 1 x Fachschule: keine Motivation	Ja	Arbeitet bei Billa im Verkauf. Erneut kein Bezug zu vorherigen Ausbildungen.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
40	1 x HAS: nur als Überbrückung gedacht	Nein	Überbrückung ist glaubhaft, weil später Lehre als Einzelhandelskaufmann abgeschlossen wurde.
41	1x Zimmerer	Nein	Als Zimmerer nur die Firma verlassen, da zu wenig Arbeit vorhanden.
42	1 x Tourismusschule: nur als Überbrückung gedacht	Ja	Anschließend wurde eine Modeschule sowie ein Aufbaulehrgang für Mode- und Bekleidung besucht. Das passt nicht dazu.
43	1 x AHS	Ja	Später Ausbildung zum EDV-Techniker.
44	1 x Gymnasium 1 x Praktikum bei Wiener Zeitung	Ja	In Ausbildung zum EDV-Kaufmann.
45	1 x HTL	Ja	Arbeitet als Ausbildner beim Bundesheer.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
46	1 x KFZ-Mechaniker	Nein	Nur innerhalb des Berufes gewechselt.
47	1 x Malerjob wegen (Kreubandriß)	Nein	Seither arbeitslos.
48	1 x Gewerbegymnasium 1 x Tischler: wegen Personalabbau	Ja	Arbeitet als Tischler, aber das Gewerbegymnasium passt nicht zum Handwerksberuf.
49	1 x Studium (Lehramt Sport / PPP)	Ja	Seither Psychologie-Studentin. Da der Psychologenberuf nichts mit einem Lehrerberuf zu tun hat, wurde ein Abbruch gewertet.
50	1 x BWL-Studium	Ja	Seither Geschichte / Deutsch-Studium (Lehramt)
51	1 x HAS: Abbruch nach 2. Jahr 3 x Jobs im Verkauf gewechselt	Ja	Zum Beragungszeitpunkt in Karenz
52	1 x Hauswirtschaftsschule: abgebrochen (weil den erhofften Lehrplatz bekommen)	Nein	Danach Kellnerlehre abgeschlossen, zum Befragungszeitpunkt aber Fotofachfrau.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
53	1 x Spengler	Nein	Wegen Arbeitsmangels Spenglerjob verloren. Nach einem Zwischenjob als Fabrikarbeiter aber erneut Arbeit als Spengler
54	1 x HTL	Nein	Zum Befragungszeitpunkt Lehre als Anlagemonteur. Vermutlich war die HTL nur zu schwer.
55	1 x HAK	Nein	Nach der HAK wurde eine Handelschule besucht und abgeschlossen.
56	1 x Wirtschaftliche Frauenschule: nach einem Jahr abgebrochen, weil angeblich so geplant	Ja	Später wurde eine Krankenpflegeausbildung abgeschlossen. Das passt nicht zur wirtschaftlichen Orientierung.
57	1x Job in Hausverwaltung	Nein	Nur innerhalb der Firma von der Hausverwaltung zur Verrechnungsabteilung gewechselt.
58	1 x HAK: wegen mangelndem Interesse	Nein	Nach der HAK wurde eine Lehre als Einzelhandelskaufmann abgeschlossen.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
59	1 x Fachschule für wirtschaftliche Berufe 1 x Hilfsarbeiterjob am Bau	Ja	Zum Befragungszeitpunkt Lehre als Koch.
60	1 x Tischler	Nein	Wegen epileptischer Anfälle Job verloren.
61	1 x Job im Gastgewerbe	Ja	Anschließen Verkäuferjob im Lebensmittelhandel.
62	1 x Sekretärin in Rechtsanwaltskanzlei 1 x Sekretärin in Werbeagentur	Nein	Arbeitete auch zum Befragungszeitpunkt als Sekretärin.
63	1 x HAK: mangels Interesse	Ja	Zum Befragungszeitpunkt HBLA-Maturantin
64	1 x HAS: mangels Interesse	Ja	Später KFZ-Mechanikerlehre abgeschlossen
65	1 x Landwirtschaftliche Forstschule	Ja	Später Mechaniker-Lehre abgeschlossen.
66	1 x Hauswirtschaftsschule	Nein	Zum Befragungszeitpunkt in Ausbildung zur Krankenpflegerin.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
67	1 x HTL: nur ein Jahr besucht	Ja	Arbeitete später als Einzelhandelskaufmann. Für das 9. Schuljahr wäre eine HAS oder HAK die logischere Alternative gewesen.
68	1 x Job als Kellnerin: wegen Chefin	Ja	Zum Befragungszeitpunkt Friseurin (LAP), arbeitete also nicht in diesem Berufsfeld weiter
69	1 x Job als Kindergärtnerin: nicht für immer gedacht	Ja	Als Abbruch gewertet weil Bewerbung an Polizeischule stattfand und zum Befragungszeitpunkt Psychologie studiert wurde.
70	1 x HAS: als 9. Schuljahr geplant	Nein	Die Handelsschule wurde nach einem Jahr abgebrochen, danach aber sogar die HAK abgeschlossen.
71	1 x Mechaniker: Insolvenz des Arbeitgebers	Ja	Wie Abbruch gewertet, weil anschließend zwei Hilfsarbeiterjobs in der Baubranche folgten.
72	1 x Psychologiestudium	Ja	Von Psychologie wurde auf ein Anglistik-Studium gewechselt. Die daraus resultierenden Berufe sind nicht ähnlich.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
73	1 x Koch-Lehre: weil Befragter nicht in Wien bleiben wollte	Nein	Arbeitete auch zum Befragungszeitpunkt als Koch. Der Abbruchgrund ist glaubhaft.
74	1 x HAK	Nein	Eine Lehre als Bürokaufmann wurde abgeschlossen.
75	1 x Gärtnerische HAS 1 x Gastgewerbe	Ja	Zum Befragungszeitpunkt in einem Tischlerlehrgang des AMS. Hat schon viele Berufsfelder „ausprobiert“.
76	1 x Ökologischer Lehrgang	Ja	Möchte nach Kindergartenschule als Kindergärtnerin arbeiten.
77	1 x HTL: hat nicht gefallen	Ja	Erreichte stattdessen einen HAK – Abschluss.
78	1 x HAK: hat nicht gefallen	Ja	Stattdessen HBLA-Matura.
79	1 x HAK: Ein Jahr. Hat nicht gefallen 1 x im gleichen Job gewechselt (Sekretärin)	Ja	Nach der HAK wurde eine Fachschule für Soziale Berufe abgeschlossen. Dieser Berufsweg wurde nicht weiter verfolgt.

Person	Vorzeitige Berufs- und Ausbildungswechsel und deren Ursachen	Als Abbruch gewertet	Begründung bzw. zusätzliche Informationen
	AMS = Arbeitsmarktservice AHS = Allgemein bildende höhere Schule BAKI = Bundesanstalt für Kindergartenpädagogik BWL = Betriebswirtschaftslehre HAS = Handelsschule HAK = Handelsakademie HBLA = Höhere Bundeslehranstalt HTL = Höhere Technische Lehranstalt LAP = Lehrabschlussprüfung		
80	1 x Mechanikerlehre	Ja	Tischlerlehre stattdessen.
81	1 x Lohnverrechnungsjob	Nein	Auf Sekretärin „umgesattelt“

DIE BERUFSKONSTANZ

Die Berufskonstanz der Befragten zu Mutter und Vater gemäß der eigenen Kategorisierung
(202 Personen)

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufskonstanz
		Übereinstimmung zwischen Vater und Sohn		
1	männlich	Landwirt	Vater: Landwirt Mutter: Krankenschwester	ja nein
2	männlich	KFZ-Mechaniker	Vater: Maschinist Mutter: Hausfrau	ja nein
3	männlich	Softwareentwickler (Bankwesen)	Vater: Bankangestellter Mutter: Hausfrau	ja nein
4	männlich	Karosser	Vater: Lagerarbeiter; gelernter KFZ-Mechaniker Mutter: Bürokauffrau	ja nein
5	männlich	KFZ- Mechaniker	Vater: KFZ-Mechaniker Mutter: Fabrikarbeiterin	ja nein
6	männlich	Anlagemonteur	Vater: Installateur Mutter: Näherin	ja nein
7	männlich	Einzelhandelskaufmann (Büro)	Vater: Kaufmännischer Angestellter Mutter: Bankangestellte	ja nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufskonstanz
8	männlich	Möbelhändler (selbstständig)	Vater: Verkäufer (Möbelhandel) Mutter: Altenpflegerin	Ja nein
9	männlich	Maschinenbauer	Vater: Gleisbau Mutter: Bürojob	ja nein
10	männlich	Fachschule für wirtschaftliche Berufe	Vater: Bankbeamter Mutter: Hausfrau	ja nein
11	männlich	Berufssoldat (aber Lehrabschluss als KFZ-Mechaniker)	Vater: KFZ-Mechaniker Mutter: Raumpflegerin	ja nein
12	männlich	Sekretär	Vater: Sekretariat Mutter: keine Angabe	ja nein
13	männlich	Stapelfahrer (Lehrabschluss als Tischler)	Vater: Einrichtungsberater / Tischler (15 J.) Mutter: Friseurin	ja nein
		Übereinstimmung zwischen Mutter und Sohn		
14	männlich	Koch-Saisonarbeiter	Vater: Keine Angabe Mutter: Gasthaus	nein ja
15	männlich	Versicherungsmakler	Vater: Berufssoldat Mutter: Bankangestellte	nein ja

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
16	männlich	Hotelfachmann	Vater: Anlagemonteur Mutter: Gastronomie	nein ja
		Übereinstimmung zwischen beiden Elternteilen und dem Sohn		
17	männlich	Landwirt	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	ja ja
18	männlich	Landwirt	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	ja ja
		Übereinstimmung zwischen Vater und Tochter		
19	weiblich	Buchhaltungsangestellte	Vater: Beamter (Verwaltung) Mutter: Hausfrau	ja nein
20	weiblich	Lehrgangsorganisatorin, aber HBLA für Tourismus und Freizeitwirtschaft.	Vater: Tourismusbereich Mutter: Hausfrau	ja nein
21	weiblich	EDV-Kauffrau	Vater: Kaufmännischer Angestellter Mutter: Sekretärin	ja nein
22	weiblich	angehende Wirtschaftsstudentin	Vater: Unternehmer Mutter: Gastwirtin	ja nein
23	weiblich	Teilnehmerin an Tischlerlehrgang (AMS)	Vater: Tischler / Gärtner Mutter: Hausfrau	ja nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufskonstanz
24	weiblich	Angehende Kindergärtnerin	Vater: Lehrer (Musik) Mutter: Hausfrau	ja nein
		Übereinstimmung zwischen beiden Elternteilen und Tochter		
25	weiblich	Studium (Zwischenlösung, weil kein Platz mehr in Physiotherapieausbildung)	Vater: arbeitet im Spital Mutter: Rotkreuzarbeiterin	ja ja
26	weiblich	Studium Medizin	Vater: Diplomkrankenschwester Mutter: Medizinisch-Technische Angestellte	ja ja
		Übereinstimmung zwischen Mutter und Tochter		
27	weiblich	Arbeiterin (Therme)	Vater: keine Angabe Mutter: Arbeiterin	nein ja
28	weiblich	Studium (Psychologie), aber abgeschlossene Kindergartenschule	Vater: Versicherungsangestellter Mutter: Kindergärtnerin	nein ja
29	weiblich	Buchhaltungsgehilfin	Vater: Elektriker Mutter: Buchhaltung	nein ja
30	weiblich	Studium (Pädagogik für Hauptschulen)	Vater: keine Angabe Mutter: Hauptschullehrerin	nein ja
31	weiblich	Studium (Geschichte/ Deutsch-Lehramt)	Vater: Versicherungsvertreter Mutter: Lehrerin	nein ja

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
32	weiblich	Sachbearbeiterin (Wirtschaftskammer)	Vater: Kraftfahrer Mutter: Sekretärin	nein ja
33	weiblich	Krankenpflegerin	Vater: keine Angabe Mutter: Krankenpflegerin	nein ja
34	weiblich	Studium (Internationale Betriebswirtschaftslehre)	Vater: keine Angabe Mutter: kaufmännische Angestellte	nein ja
35	weiblich	Medizinisch-Technische Angestellte in Ausbildung	Vater: Schlosser Mutter: Krankenschwester	nein ja
36	weiblich	Studium (Musik/ Turnen; Lehramt)	Vater: Gastwirt Mutter: Kindergärtnerin	nein ja
37	weiblich	Studium Pädagogik	Vater: Friseur Mutter: Volksschullehrerin	nein ja
		Keine Übereinstimmung zwischen Kindern und Eltern		
38	weiblich	Pferdepflegerin	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
39	männlich	Schlosser	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
40	weiblich	Studium (Wirtschaft; Fachhochschule)	Vater: Landwirt, Berglandmilch-Obmann Mutter: Landwirtin	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
41	männlich	Zimmerer	Vater: Angestellter bei Mc Donald's Mutter: Angestellte bei Mc Donald's	nein nein
42	weiblich	Friseurin	Vater: Beamter Mutter: Hausfrau	nein nein
43	männlich	Einzelhandelskaufmann	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
44	weiblich	Studium (Pädagogik)	Vater: „am Bau“ beschäftigt Mutter: Hausfrau	nein nein
45	männlich	Studium (Informatik)	Vater: Fleischer Mutter: Hausfrau	nein nein
46	männlich	HTL-Maturant	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
47	männlich	Installateur	Vater: Polier Mutter: Sekretärin	nein nein
48	männlich	Zimmerer	Vater: Mechaniker Mutter: Näherin	nein nein
49	männlich	Elektriker	Vater: Tischler Mutter: Maschinenführerin	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
50	weiblich	Sekretärin	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
51	weiblich	Krankenschwester	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
52	männlich	Installateur	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
53	weiblich	Rezeptionistin	Vater: Elektriker Mutter: Köchin	nein nein
54	weiblich	Krankenpflegerin	Vater: in Verwaltung tätig Mutter: im Verkauf tätig	nein nein
55	weiblich	Buchhaltungsgehilfin	Vater: Schlosser Mutter: Krankenschwester	nein nein
56	männlich	Ohne Beschäftigung	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
57	männlich	Zivildienr (ohne vorherige Arbeitserfahrung)	Mutter: Hausfrau. Beim Vater war keine Angabe erwünscht. Der Befragte möchte im EDV Bereich zu arbeiten beginnen, wodurch sich keine Übereinstimmung zum Vater ergibt.	nein nein
58	männlich	Studium (Wirtschaftsingenieurs = wesen)	Vater: Beamter (Verwaltung) Mutter: Hausfrau	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
59	weiblich	Studium (Pädagogik)	Vater: Handwerker im Straßenbau Mutter: Krankenschwester	nein nein
60	weiblich	Studium (Informatik)	Vater: Bundesbahner Mutter: Job im medizinischen Bereich	nein nein
61	weiblich	Logistik-Sachbearbeiter	Vater: Landwirt Mutter: Marktkauffrau	nein nein
62	weiblich	Kolleg für Wirtschafts- u. Informationstechnologie	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
63	männlich	Einzelhandelskaufmann	Vater: Autobuschauffeur Mutter: Raumpflegerin	nein nein
64	männlich	Elektriker	Vater: Sachbearbeiter Mutter: Fabrikarbeiterin (Fließband)	nein nein
65	männlich	Sachbearbeiter bei Sicherheitsdienst	Vater: keine Angabe, aber keine Übereinstimmung Mutter: Hausfrau	nein nein
66	männlich	Student (Volkswirtschaftslehre)	Vater: Tischler Mutter: Hausfrau	nein nein
67	weiblich	Medizinisch- technische Angestellte	Vater: Konditormeister Mutter: Hausfrau	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
68	weiblich	Buchhaltungsangestellte	Vater: Kfz-Mechaniker Mutter: Hausfrau	nein nein
69	weiblich	Sekretärin	Vater: Bauarbeiter Mutter: Verkäuferin	nein nein
70	weiblich	Sachbearbeiterin	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	nein nein
71	männlich	Tischler	Vater: keine Übereinstimmung Mutter: früh verstorben	nein nein
72	weiblich	Buchhaltungsangestellter	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	nein nein
73	weiblich	Postangestellte (Schalter)	Vater: LKW-Fahrer Mutter: Kindergärtnerin	nein nein
74	weiblich	Sekretärin	Vater: manuelle Arbeit (sonst k.A.) Mutter: Hausfrau	nein nein
75	weiblich	Kindergärtnerin	Vater: Verkäufer Mutter: Hausfrau	nein nein
76	weiblich	Ohne Beschäftigung; davor in Feinkostabteilung (Billa), davor Fachschule für wirtschaftliche Berufe	Vater: Lagerarbeiter Mutter: Fabrikarbeiterin	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
77	weiblich	Studium (Pädagogik)	Vater: Baggerfahrer Mutter: Hausfrau	nein nein
78	weiblich	Wellnesstrainerin in Ausbildung	Vater: Schlosser Mutter: Verkäuferin	nein nein
79	weiblich	Studium (Sonder- und Heilpädagogik)	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
80	männlich	Installateur	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
81	männlich	Studium (Elektrotechnik)	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
82	männlich	Studium (Politikwissenschaft)	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
83	weiblich	Masseuse (Karenz)	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
84	männlich	Rauchfangkehrer	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
85	weiblich	Postangestellter (Schalter)	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
86	männlich	Installateur	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
87	männlich	Schmied-Schlosser	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
88	weiblich	Kindergärtnerin	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
89	männlich	HTL-Ingenieur (Techniker)	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
90	männlich	HTL-Ingenieur (Softwarebranche)	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
91	männlich	Studium (Lebensmitteltechnik)	Vater: keine Angabe Mutter: Krankenschwester	nein nein
92	männlich	Zimmerer	Vater: Gemeindeangestellter (Traktorfahrer) Mutter: Putzfrau	nein nein
93	männlich	KFZ-Mechaniker	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
94	männlich	Ohne Beschäftigung, davor Absolvententraining bei Gemeinde, davor Handelsakademie	Vater: Arbeiter bzw. Portier Mutter: Arbeiterin	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
95	weiblich	Sekretärin	Vater: Getränkezusteller Mutter: Hausfrau	nein nein
96	weiblich	Büroangestellte (Marketing und Buchhaltung)	Vater: Mechaniker Mutter: Hausfrau	nein nein
97	männlich	KFZ-Mechaniker	Vater: Unternehmer (Busbereich) Mutter: Angestellte beim Vater	nein nein
98	männlich	Maurer	Vater: LKW-Fahrer Mutter: Friseurin	nein nein
99	weiblich	Hotelfachfrau	Vater: Maler Mutter: Köchin	nein nein
100	weiblich	Studium (BWL)	Vater: Lehrer Mutter: Lehrerin	nein nein
101	männlich	Einzelhandelskaufmann	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
102	weiblich	Sekretärin	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
103	männlich	Mechaniker	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
104	weiblich	Medizinisch Technische Angestellte	Vater: Hauptschullehrer Mutter: Hauptschullehrerin	nein nein
105	weiblich	Verkäuferin	Vater: Maurer Mutter: Fabrikarbeiterin	nein nein
106	männlich	EDV-Techniker in Ausbildung	Vater: Landwirt/ Fernfahrer Mutter: Hausfrau	nein nein
107	männlich	Arbeiter (Lederfabrik)	Vater: Blitzschutzmonteur Mutter: Kellnerin	nein nein
108	männlich	Verkäufer (Lebensmittelhandel)	Vater: Mechaniker Mutter: Hausfrau	nein nein
109	männlich	KFZ-Mechaniker	Vater: Elektriker Mutter: Altenbetreuerin	nein nein
110	männlich	Außendienst (Lackfarbenvertrieb)	Vater: Tischler Mutter: Näherin	nein nein
110	weiblich	Studium (Veterinärmedizin)	Vater: Gastwirt Mutter: Lehrerin	nein nein
112	weiblich	Pflegehelferin in Ausbildung	Vater: Bauarbeiter Mutter: Hausfrau	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
113	männlich	Zimmerer	Vater: Bauarbeiter Mutter: Fabrikarbeiterin	nein nein
114	weiblich	Studium (Betriebswirtschaftslehre)	Vater: Volksschullehrer Mutter: Sekretärin	nein nein
115	männlich	Koch	Vater: Versicherungsangestellter Mutter: Hausfrau	nein nein
116	weiblich	Studium (Wirtschaftspädagogik)	Vater: KFZ-Mechaniker Mutter: Diplomkrankenschwester	nein nein
117	weiblich	Ohne Beschäftigung; davor Modeschule und Aufbaulehrgang für Mode- und Bekleidung	Vater: keine Angabe Mutter: Lehrerin	nein nein
118	männlich	Maturant (Handelsakademie)	Vater: KFZ-Mechaniker Mutter: Hausfrau	nein nein
119	männlich	Ohne Beschäftigung; Ausbildung zum EDV- Techniker	Vater: Amtsrat Mutter: Sekretärin	nein nein
120	weiblich	Sekretärin	Vater: Straßenbau / Schneeräumung Mutter: Gastgewerbe	nein nein
121	weiblich	Ohne Beschäftigung; davor Näherin, davor Schule für Modetechnik.	Vater: LKW-Fahrer Mutter: Raumpflegerin	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
122	weiblich	Studium (Wirtschaftspädagogik)	Vater: Elektrotechniker Mutter: Sekretärin	nein nein
123	männlich	Ohne Beschäftigung; davor HTL-Matura	Vater: Baggerfahrer Mutter: Kindergärtnerin	nein nein
124	männlich	Berufssoldat	Vater: Transportunternehmer Mutter: Diplomkrankenschwester	nein nein
125	weiblich	Studium (Wirtschaft)	Vater: Mechaniker Mutter: Hausfrau	nein nein
126	männlich	Ohne Beschäftigung; Malergeselle	Vater: Bauarbeiter Mutter: Verkäuferin / Hausfrau	nein nein
127	männlich	Ohne Beschäftigung; davor Tischlergeselle, davor Gewerbegymnasium	Vater: Bauarbeiter Mutter: Verkäuferin / Hausfrau	nein nein
128	weiblich	Studium (Sportwissenschaften)	Vater: Büroangestellter Mutter: Sekretärin	nein nein
129	weiblich	Studium (Psychologie)	Vater: Maschinist Mutter: Angestellte am Bezirksgericht	nein nein
130	männlich	Studium (Management FH)	Vater: Lehrer Mutter: Hausfrau	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufskonstanz
131	männlich	Erstmalig auf Arbeitssuche; davor HTL-Matura	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	nein nein
132	weiblich	Kellnerin	Vater: keine Angabe Mutter: Hausfrau	nein nein
133	weiblich	Postangestellte (Schalterdienst; Karenz)	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	nein nein
134	weiblich	Fachhochschule für wirtschaftliche Berufe	Vater: LKW-Fahrer Mutter: Hausfrau	nein nein
135	männlich	Hotelfachmann	Vater: Elektriker Mutter: Verkäuferin	nein nein
136	männlich	Wehrdienst / davor KFZ Mechaniker	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
137	weiblich	Fotokauffrau	Vater: Maurer Mutter: Raumpflegerin	nein nein
138	weiblich	Rezeptionistin	Vater: Zimmerer Mutter: Krankenpflegerin	nein nein
139	männlich	EDV-Fachmann	Vater: Landwirt Mutter: Hausfrau	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
140	männlich	Spengler	Vater: LKW-Fahrer Mutter: Hausfrau	nein nein
141	weiblich	Debitoren-Buchhalterin	Vater: Forstwirt Mutter: Fabrikarbeiterin	nein nein
142	männlich	Elektroinstallateur	Vater: Tischler Mutter: Näherin / Fabrikarbeiterin	nein nein
143	männlich	Maurer	Vater: Beamter Mutter: Hausfrau	nein nein
144	weiblich	Bürokraft	Vater: Lagerarbeiter Mutter: Fabrikarbeiterin	nein nein
145	weiblich	Sekretärin	Vater: Mechaniker Mutter: Fabrikarbeiterin	nein nein
146	männlich	Schüler (Bundesrealgymnasium)	Vater: Tapezierer Mutter: Sekretärin	Keine Wertung
147	männlich	Studium (Informatik)	Vater: Angestellter (ohne Computerbezug) Mutter: Angestellte (ohne Computerbezug)	nein nein
148	männlich	Tischler	Vater: Maschinist Mutter: Hausfrau	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
149	männlich	Sachbearbeiter	Vater: Kranmonteur Mutter: Hausfrau	nein nein
150	weiblich	Sachbearbeiterin	Vater: Krankenpfleger Mutter: Hausfrau	nein nein
151	weiblich	Fabrikarbeiterin	Vater: Tapezierer Mutter: Hausfrau	nein nein
152	männlich	Bürojob (Elektrofirma)	Vater: Steinmetz Mutter: Hausfrau	nein nein
153	männlich	Koch	Vater: Polier Mutter: Hausfrau	nein nein
154	männlich	Gärtner	Vater: Zollwachebeamter Mutter: Hausfrau	nein nein
155	weiblich	Verkäuferin (Lebensmittelbereich)	Vater: Kraftfahrer Mutter: Hausfrau	nein nein
156	weiblich	Sekretärin	Vater: Hilfsarbeiter Mutter: Hausfrau	nein nein
157	männlich	Technik-Administrator	Vater: Lehrer Mutter: Lehrerin	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
158	männlich	Regelungstechniker	Vater: Postbeamter Mutter: Hausfrau	nein nein
159	männlich	Elektrotechnikfirma (Büro)	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	nein nein
160	männlich	Studium (Wirtschaftsingenieurs = wesen)	Vater: Schlosser Mutter: Hausfrau	nein nein
161	männlich	Mechaniker	Vater: Installateur Mutter: Hausfrau	nein nein
162	weiblich	Kindergärtnerin	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	nein nein
163	weiblich	Krankenpflegeschule	Vater: Arbeiter Mutter: Hausfrau	nein nein
164	weiblich	Datenbankmanagerin	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
165	männlich	Einzelhandelskaufmann (Büro)	Vater: Maschinist (Bau) Mutter: Hilfsarbeiterin	nein nein
166	männlich	Installateur	Vater: Maurer Mutter: Verkäuferin	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
167	männlich	Studium (Technik)	Vater: Gendarm Mutter: Hausfrau	nein nein
168	männlich	Maurer	Vater: Landwirt Mutter: Näherin	nein nein
169	männlich	Buchhalter	Vater: Bauingenieur Mutter: Hausfrau	nein nein
170	männlich	Sachbearbeiter	Vater: Landwirt Mutter: Landwirtin	nein nein
171	weiblich	Friseurin	Vater: Metallwarenfirma (Büro) Mutter: Arbeiterin	nein nein
172	weiblich	Studium (Psychologie)	Vater: Lehrer Mutter: Lehrerin	nein nein
173	weiblich	Studium (Ernährungswissenschaft)	Vater: Beamter (Oberamtsrat) Mutter: Sozialarbeiterin	nein nein
174	männlich	Hilfsarbeiter (Betonwerk)	Vater: Schlosser / Elektriker Mutter: keine Angabe	nein nein
175	weiblich	Modeschülerin	Vater: Maurer Mutter: Hausfrau	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
176	weiblich	Einzelhandelskauffrau	Vater: Mechaniker Mutter: Raumpflegerin	nein nein
177	weiblich	Studium (Englisch/ Sport; Lehramt)	Vater: Gendarmeriebeamter Mutter: Hausfrau	nein nein
178	männlich	Maturant (Handelsakademie)	Vater: LKW-Fahrer Mutter: Verkäuferin	nein nein
179	männlich	Spengler	Vater: Baufahrer Mutter: Fabrikarbeiterin	nein nein
180	männlich	Karosseur	Vater: Chauffeur Mutter: Fabrikarbeiterin	nein nein
181	männlich	Koch (ohne Lehrabschluss)	Vater: Verkäufer (Holzhandel) Mutter: Verkäuferin (Lebensmittel)	nein nein
182	männlich	Sachbearbeiter (Baugewerbe)	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung vorhanden	nein nein
183	weiblich	Sekretärin	Vater: Angestellter (aber keine Übereinstimmung) Mutter: Hausfrau	nein nein
184	weiblich	Studium (Wirtschaft)	Vater: Politiker / Landwirt Mutter: Hausfrau	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
185	weiblich	Sekretärin	Vater: Hoch und Tiefbau Mutter: Hausfrau	nein nein
186	männlich	Angehender Informatik- Student	Vater: Lehrer Mutter: Lehrerin	nein nein
187	männlich	Angehender Wirtschaftsstudent	Vater: Vertreter Mutter: Verkäuferin	nein nein
188	männlich	Maturant (Handelsakademie)	Keine Angabe gewünscht, aber keine Übereinstimmung zu Berufswunsch vorhanden	nein nein
189	männlich	Maturant (Höhere Technische Lehranstalt)	Vater: Lehrer Mutter: Hausfrau	nein nein
190	weiblich	Sozialarbeiterin	Vater: Beamter (Forstingenieur) Mutter: Hausfrau	nein nein
191	weiblich	Kindergärtnerin	Vater: Schlosser Mutter: Landwirtin	nein nein
192	weiblich	Sekretärin	Vater: Elektriker Mutter: Lagerarbeiterin	nein nein
193	männlich	Programmierer	Vater: Tachoeicher Mutter: Hausfrau	nein nein

Person	Geschlecht	Eigener Beruf	Berufe der Eltern	Berufs- konstanz
194	männlich	Studium (Betriebswirtschaftslehre)	Vater: Techniker (Telekom) Mutter: Hausfrau	nein nein
195	männlich	Teilnehmer an Forstwirtschaftskursen	Vater: Schlosser / Kranführer (Bau) Mutter: Hausfrau	nein nein
196	männlich	Studium (Wirtschaftsingenieurs = wesen)	Vater: Textilarbeiter Mutter: Hausfrau	nein nein
197	männlich	Tischler	Vater: Hafner Mutter: Hausfrau	nein nein
198	männlich	Studium (Psychologie)	Vater: Kaufmann Mutter: Kaufmännische Angestellte	nein nein
199	weiblich	Studium (Betriebswirtschaftslehre)	Vater: Fahrschullehrer Mutter: Hausfrau	nein nein
200	weiblich	Sekretärin (Steuerberatungskanzlei)	Vater: Polizist Mutter: Raumpflegerin	nein nein
201	weiblich	Sekretärin	Vater: Berufsfeuerwehrmann Mutter: Tagesmutter	nein nein
202	weiblich	Sekretärin	Vater: Landwirt Mutter: Hausfrau	nein nein

DER FRAGEBOGEN

Wenn Sie ganztags, halbtags oder stundenweise erwerbstätig sind, beantworten Sie bitte die nachfolgenden Aussagen mit „stimmt“ oder „stimmt nicht“.

Ich habe einen wirklich interessanten Beruf.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Nach getaner Arbeit habe ich doch öfter das Gefühl, wirklich etwas geleistet zu haben.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Ich glaube, ich habe mehr Spaß am Beruf als andere Leute.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Ich glaube, dass ich mit meiner Arbeit zufriedener bin als andere.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Wenn ich könnte, würde ich gerne den Beruf wechseln.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Meistens gehe ich gerne zur Arbeit.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Das tägliche Betriebseinerlei geht mir oft auf die Nerven.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Mit meiner derzeitigen Arbeit bin ich ganz zufrieden.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Ich habe oft eine Abneigung gegen meine Arbeit.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Ich langweile mich oft bei der Arbeit.

☐ stimmt ☐ stimmt nicht

Wenn Sie jetzt nicht nur Ihre Arbeit betrachten, sondern Ihre gesamte derzeitige Situation berücksichtigen (Wohnung, Umfeld, Freizeit, Freunde und Familie) wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrem Leben. Auf einer Schulnoten-Skala von 1 bis 5, wenn 1 die bestmögliche Bewertung ist und 5 die schlechteste.

Note:

„Nennen Sie bitte alle SCHULEN, LEHRSTELLEN, JOBS, KURSE, die Sie nach dem Ende der vierten Hauptschulklasse besucht haben + wie lange Sie dort jeweils waren.

Lassen Sie nichts aus! Erwähnen Sie auch Zeiten ohne Arbeit, lange Auslandsaufenthalte, Zeiten schwerer Krankheit oder Zeiten, in denen Sie z.B. Eltern und Verwandte gepflegt haben,...“

Ende der 4. Hauptschulklasse

Dann.....

Dann

Dann.....

„Welche der eben genannten Schulen/ Lehrstellen/ Jobs haben Sie vorzeitig gewechselt, abgebrochen oder gekündigt?

Weshalb?“

„Welche Berufsausbildung haben Sie abgeschlossen?“

„Beruflich/ ausbildungsmäßig mache ich zurzeit folgendes:“

„Ich arbeite in folgender Branche:“

„Als ich noch zur Hauptschule ging, arbeitete mein Vater vor allem oder immer in folgender Branche: und zwar als (genauen Beruf angeben):“

„Als ich noch zur Hauptschule ging, arbeitete meine Mutter vor allem oder immer in folgender Branche: und zwar als (genauen Beruf angeben):“

„Was waren die zwei wichtigsten Gründe für die Wahl Ihres momentanen Berufes/ der momentanen Ausbildung?“

1. Grund:

2. Grund:

„Machen Sie zurzeit berufsbezogene Kurse (z.B. betriebliche Fortbildungskurse/ Wifi-Kurse/ andere Qualifizierungs- oder Fortbildungskurse)?“

☐ Nein

☐ Ja, und zwar:

Der Grund dafür ist:

„Haben sie in der Vergangenheit derartige Kurse gemacht?“

☐ Nein

☐ Ja, und zwar:

Der Grund dafür war:

„Wer oder was hat Sie beim Einstieg ins Berufsleben ganz besonders unterstützt?
MEHRERE ANTWORTEN MÖGLICH !“

☐ AMS (auch Selbstbedienungseinrichtungen!)

☐ Berufsinfozentrum (BIZ)

☐ Berufliche Informationen in der Schule

☐ Betriebsbesuche, Exkursionen

☐ Berufspraktische Wochen bzw. „Schnupperlehren“

☐ Berufsinformationswochen oder Berufsmessen

☐ Das Berufsorientierungsprojekt „BoBi-Bent“

☐ Gespräche mit Eltern, Großeltern, oder Geschwistern

☐ Gespräche mit FreundInnen, MitschülerInnen, oder Bekannten

☐ Gespräche mit meiner Freundin/ meinem Freund

☐ Gute Beziehungen

☐ Klassenunterricht im Polytechnischen Lehrgang

☐ Niemand

☐ WIFI

☐ Zufall/ Ein zufälliges Ereignis

O Etwas anderes, und zwar:

Welcher der eben genannten Punkte (bitte jeweils nur einen nennen!) war:

am wichtigsten für die Entscheidung:

am zweitwichtigsten für die Entscheidung:

„Mein Berufs- oder Ausbildungswunsch entspricht meinem derzeitigen Beruf/ meiner derzeitigen Ausbildung.“

O Ja

O Nein, weil

„Mein derzeitiger Beruf/ meine derzeitige Ausbildung stimmt mit dem Berufswunsch, oder Ausbildungswunsch meiner Eltern überein.“

O Ja

O Nein, weil

„Wie viele Monate dauerte es nach Ende der allgemeinen Schulpflicht (4. Hauptschulklasse und ein weiteres Pflichtschuljahr), bis Sie Ihren ersten Ausbildungsplatz, Lehrplatz, oder Beruf hatten?“..... Monate

„Mein täglicher Arbeitsweg beträgt:“ Std. Min.

„Der Ort, wo ich aufgewachsen bin und mein derzeitiger Wohnort stimmen überein.“

O Ja

O Nein, weil (bitte den genauen Grund angeben!):

FRAGEN AN DIE PROJEKTTEILNEHMER

„Glauben Sie, dass Ihnen berufliche Laufbahnentscheidungen leichter gefallen sind als Gleichaltrigen, die nicht am Projekt teilgenommen haben?“

☐ ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein

„Hätten Sie sich ohne das Projekt beruflich anders entschieden?“

☐ ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein

„Würden Sie im Nachhinein betrachtet wieder am Projekt teilnehmen?“

☐ ja ☐ eher ja ☐ eher nein ☐ nein

„Wie gut hat Sie BoBi-Bent bei Ihrer Berufswahl unterstützt?“

☐ sehr gut ☐ gut ☐ etwas ☐ gar nicht

„Was am damaligen Projekt hat Ihnen bei der späteren Berufsentscheidung oder Jobsuche geholfen?“

☐ Das war

☐ Da gab es nichts

☐ Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projekteinhalte erinnern

„Was am Projekt erscheint Ihnen aus heutiger Sicht als unnötig oder schlecht?“

☐ Das war

☐ Da gab es nichts

☐ Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projektinhalte erinnern

„Was ist am damaligen Projekt zu kurz gekommen, bzw. sollte ausgebaut werden?“

☐ Das war

☐ Da gab es nichts

☐ Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projektinhalte erinnern

„Welche Punkte, die im Projekt nicht vorgekommen sind, würden Sie sich aus heutiger Sicht wünschen?“

☐ Das war

☐ Da gab es nichts

☐ Ich kann mich nicht mehr an konkrete Projektinhalte erinnern

„Ich würde BoBi-Bent die Schulnote geben“

C U R R I C U L U M V I T A E

Persönliche Daten:

Name: Alexander Couroupis

Geburtsdatum: 29.05.1975

Geburtsort: Wien

Staatsbürgerschaft: Griechenland

Fremdsprachenkenntnisse: Englisch, Französisch

Schulische Laufbahn:

1981 – 1985: Volksschule Atzgersdorf

1985 – 1994: Bunderealgymnasium Alt Erlaa

Akademische Laufbahn:

1994 – 2008: Diplomstudium der Psychologie an der Universität Wien

Arbeitserfahrungen:

1996: Alpha Finanz GmbH (Ferialpraktikum)

1998: Dreimonatiges Praktikum beim Arbeitsmarktservice Burgenland

2001: Alljobs GmbH (konzeptionelle Mitarbeit)

2001-2002: Speed Service GmbH (Innendienst und Organisation)

2003-2008 Alpha Center Investitions- und Beteiligungs GmbH (Innendienst)