

BERUFSWAHL

Theorie und Praxis bei LehrabsolventInnen

Forschungsprojekt, Wien 2002

© MCS MyChoice Solutions GmbH & ipr
Dr. Günter Nowak

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Vorbemerkung	7
Theorien und Erklärungsansätze zu Berufswahl und Berufsverlauf	8
Berufswahltheorien	8
Vorbemerkung und kurze Einführung	8
Psychologische Ansätze	10
Trait and Factor-Ansatz	11
Tiefenpsychologische Ansätze	12
Ansatz nach Roe	12
Entwicklungspsychologische Ansätze	12
Ansatz nach Ginzberg	12
Selbstkonzept-Theorie nach Super	13
Reifeorientierte Ansätze, Konzept der Berufswahlreife	14
Ansatz nach Jaide	15
Bedeutung und Kritik der psychologischen Ansätze	16
Faktorentheoretische Ansätze: Multifaktoriale und interventionistische Konzepte	17
Einflussfaktoren im Berufswahlprozess	17
Berufswerte	20
Entscheidungssicherheit	20
Interventionistische Konzepte	21
Exkurs: Berufsinformation	22
Bedeutung und Kritik der faktorentheoretischen Ansätze	23
Soziologische Ansätze: Milieutheoretische Erklärungen	23
Ansatz nach Beck, Brater, Wegener	24
Ansatz nach Bolder	26
Ansatz nach Bourdieu	27
Empirische Ansätze	29
Bedeutung und Kritik der soziologischen Ansätze	30
Entscheidungstheoretische Ansätze	31
Zum Begriff	32
Entscheidungstheorie und Berufswahl	32
Bedeutung und Kritik der entscheidungstheoretischen Ansätze – Kognitionspsychologische Erklärungen	34
Systemtheoretische Ansätze	35

Berufswahl als Zuweisungs- und/oder Allokationsprozess.....	35
Allokationsmodelle - "Berufswahl" als Zuweisungsprozess.....	35
Ansatz nach Daheim	36
Funktional-Strukturelle Beiträge	37
Bedeutung und Kritik der systemtheoretischen Ansätze	37
Integrative Ansätze	38
Multifaktorieller Ansatz nach Allehof	38
Konzept nach Blau und Mitarbeitern	39
Berufswahlmodell nach Busshoff.....	40
Laufbahnorientierte Konzepte.....	41
Ansatz nach Kohli	41
Zusammenfassung und Aktualisierung	42
Empirische Beiträge	45
Vorbemerkung	45
Statistische Daten	45
Themenbereiche	45
Berufswunsch und Berufswahl	46
Entscheidungssicherheit.....	46
Rationalität der Wahl - Informationsverhalten	47
Exkurs: Empirische Befunde zur Bedeutung von Berufsinformation	48
Motive	50
Einflussfaktoren auf die Berufswahl.....	51
Faktor: Soziale Herkunft	53
Lehre und Ausbildung	54
Zusammenhänge zwischen allgemeiner und beruflicher Ausbildung	54
Verhaltensmuster während der Ausbildung	54
Ausbildung: Objektive Qualität und subjektive Zufriedenheit.....	55
Zufriedenheit mit der Ausbildungswahl	56
Arbeitswerte und Belastungen während der Ausbildung.....	56
Verbesserungsvorschläge für die Lehrausbildung	57
Pläne für die Zeit nach dem Ausbildungsabschluss	57

Erstberuf und Aspekte der Übergangsproblematik	57
Übergang Ausbildung und Beruf.....	57
Übergangsmuster zwischen Ausbildung und Erstberuf.....	58
Bedeutung des Erstberufes bzw. des Berufseinstiegs	60
Weiterer Verlauf	60
Berufswechsel	60
Verwertbarkeit von Ausbildungen, Kosten der Mobilität	61
Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf	61
Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Ausbildung und berufliche Stellung.....	61
Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Berufsverbleib	61
Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Bedeutung von Kohorten.....	62
Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Persönlichkeitsmuster	63
Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Geschlechtsspezifika	64
Derzeitiger Beruf	64
Berufliche Situation	64
Bewertung der beruflichen Situation	64
Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifikationsinteressen.....	65
Weiterbildung und berufliche Fortbildung.....	65
Berufswerte.....	65
Perspektiven, Zukunftsaussichten.....	66
Befragung von LehrabsolventInnen	68
Zur Befragung	68
Untersuchungsmethode	68
Fragenbereiche.....	69
Operationalisierung	69
Im folgenden sollen zu den o.a. Bereichen stichwortartig einige Fragestellungen bzw. Untersuchungsaspekte angeführt werden; zum Teil handelt es sich dabei um Ansätze, die weiter oben, aus theoretischer und/oder empirischer Sicht bereits vorgestellt wurden, zum Teil sollen damit neue bzw. bislang noch weniger beachtete Aspekte in die Forschung eingeführt werden. Ausgehend von diesen Überlegungen wurde einerseits der Leitfaden für die Interviews entwickelt, andererseits sollen damit auch einige Ansatzpunkte für weitere Untersuchungen geliefert werden.....	69
Berufswahl	69
Lehre und Ausbildung.....	70
Erstberuf und Aspekte der Übergangsproblematik	70

Weiterer Verlauf	71
Derzeitiger Beruf	71
Belastung/Beanspruchung	71
Arbeitswerte	72
Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifikationsinteressen	72
Bedeutung von externen Faktoren (v.a. Familie) für Berufsverlauf	72
Arbeitsmarktstrategien.....	73
Beurteilung des gesamten bisherigen Berufsverlaufes	73
Entwicklungsperspektiven, Zukunftsaussichten	73
Zusammenfassung der Befragungsergebnisse.....	74
Einige Ergebnisse im Detail	74
Berufswahl und Berufsfindung.....	74
Motive für eine Ausbildung in einem Lehrberuf	74
Einflussfaktoren und Einflussnahme auf die Berufswahl.....	76
Lehrausbildung.....	77
Zufriedenheit mit der Lehrausbildung	77
Zufriedenheit mit der Berufsschul-Ausbildung	77
Lehrstellenwechsel:	78
Ausstattung der Lehrbetriebe	79
Lehrabschluss, Übergangsphase zwischen Ausbildung und Beruf.....	79
Weiterer Berufsverlauf	80
Aktuelle Arbeitsplatzsituation.....	81
Veränderung der Aufgaben und Tätigkeitsbereiche	81
Betriebsklima	81
Arbeitsbelastungen	81
Berufliche Aus- und Weiterbildung.....	82
Verwertbarkeit von Vorerfahrungen bei Berufswechseln, Umstellungsprobleme	82
Beurteilung der bisherigen Karriere, Berufswerte	83
Karriereverlauf	83
Kriterien beruflicher Zufriedenheit	83
Einfluss der privaten Situation auf das Berufsleben	84
Karriere mit Lehre?.....	85
<i>Tabelle: Was halten Sie vom Schlagwort von der „Karriere mit Lehre“</i>	85
Fazit.....	86

Literaturhinweise	87
Anhang: Gesprächsleitfaden	92

Vorbemerkung

Seit 1997 steht die Berufsgruppe der LehrabsolventInnen im Zentrum der Aktivitäten arbeitsmarktpolitischer Forschung und Maßnahmen. Die hier vorliegende Studie wurde im Frühjahr 1998 im Auftrag des österreichischen Arbeitsmarktservice Bundesgeschäftsstelle BIQ erstellt.

Dieser Bericht widmet sich den Themenbereichen der Berufswahl und des Berufsverlaufes, insbesondere von Personen, die über einen Abschluss in einem Lehrberuf verfügen. Die Arbeit gliedert sich in drei Hauptbereiche:

1. Darstellung und Zusammenfassung der wichtigsten Aussagen der theoretischen Forschung als Dokumentation des wissenschaftlichen status quo.
2. Darstellung und Zusammenfassung der wichtigsten Aussagen aus der empirischen Forschung als Dokumentation des wissenschaftlichen status quo.
3. Befragung von 50 Personen mit Lehrabschluss.

ad 1 und 2)

Mit dieser Darstellung wird eine kurze thematische Einführung und Übersicht zum Stand der Forschung geboten. Darüber hinaus sollen Grundlagen und Vergleichsmöglichkeiten für die eigene Befragung.

ad 3)

Anhand von qualitativen Interviews mit 50 Personen werden Fragenaspekte der Berufswahl, der Aus- und Weiterbildung, des Berufsverlaufes, der beruflichen Situation sowie einige ergänzende Themenbereiche (z.B. Mobilität, Werteorientierung, Umfeld u.a.m.) untersucht. Diese Befragung versteht sich, neben dem Ziel einer biographisch orientierten Untersuchung von Bildungs- und Berufsverläufen von Personen mit Lehrabschluss, als ergänzende Überprüfung und Bewertung der Ergebnisse der wissenschaftlichen Literatur.

Es sei an dieser Stelle auch auf ein parallel laufendes Forschungsprojekt zum selben Themengebiet verwiesen, in welchem diesen Fragen mit quantitativen Methoden der Sozialforschung nachgegangen wird; es handelt sich dabei um eine quantitative Befragung (Telefoninterviews) von 1.500 Personen mit Lehrabschluss.

Theorien und Erklärungsansätze zu Berufswahl und Berufsverlauf

Berufswahl ist

- eine in eine lebenslange berufliche Entwicklung eingebundene und
- unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen und Einflüssen stehende sowie
- in der Regel wiederholt sich einstellende
- interaktive Lern- und Entscheidungsphase
- deren jeweiliges Ergebnis dazu beiträgt, dass Menschen unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ausüben.

(Busshoff 1992, S. 88)

Berufswahltheorien

Berufswahltheorien versuchen Berufswahlverhalten zu erklären. Die Ausgangspunkte für solche Erklärungssysteme bewegen sich v.a. zwischen zwei großen Gegensatzpaaren, nämlich a) Steuerung (aufgrund unterschiedlichster Einflussfaktoren) vs. selbstbestimmte Wahl und b) Entscheidung (d.h. einmaliger Entscheidungsvorgang) vs. (längerfristiger) Prozess. Grundsätzlich lassen sich alle Berufswahltheorien innerhalb eines Koordinatensystems, das von diesen vier Eckpfeilern her aufgespannt wird, festmachen. Dass es darüber hinaus eine Vielzahl an anderen Systematisierungsversuchen der Berufswahltheorien sowie umfangreiche Einführungs- und Übersichtsliteratur gibt, belegt die Produktivität dieses Forschungszweiges.

Vorbemerkung und kurze Einführung

Der weitaus größte Teil der Forschungsarbeiten, die sich mit Berufswahlverhalten und dessen Bedingungsfaktoren befassen, stammt aus dem amerikanischen Raum. Denn während sich die Berufswahlforschung in den USA seit den fünfziger Jahren geradezu zu einer Paradedisziplin innerhalb der Sozialwissenschaften entwickeln konnte, erreichte dieses Forschungsfeld in Europa die längste Zeit keine ähnliche Bedeutung.

Als „Begründer“ der Berufswahlforschung und im Gefolge auch der Berufspsychologie und -beratung, gilt Frank Parsons, der 1908 in Boston die erste Beratungsstelle eröffnete, das „Bureau of Vocational Guidance“, und der mit seinem Buch „Choosing a vocation“ (1909) den ersten Berufswahlansatz (den sog. „trait-and-factor“ - Ansatz) begründete. Diese Anfänge der Berufswahlforschung stehen in engem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Entwicklung der differentiellen Psychologie und deren Messverfahren sowie der Begründung des Taylorismus. Themenstellungen dieser ersten Phase bezogen sich hauptsächlich auf Berufseignung und Arbeitszufriedenheit: In Hinsicht auf das Berufswahlverhalten war es primäre Zielsetzung dieser Arbeiten, durch die Kenntnis möglichst vieler Bedingungsfaktoren

einen differenzierten Einblick in das Bedingungsgefüge des Wahlverhaltens zu gewinnen, um Ansatzpunkte für Eingriffsmöglichkeiten zu finden und "dadurch den Anteil der Fehlentscheidungen zu reduzieren" (Kahl 1980, S. 13).

Allerdings ist bei Parsons Ansatz und auch in anderen älteren Studien noch kaum von Theoriebildung im eigentlichen Sinne des Wortes zu sprechen. Obwohl Lazarsfeld bereits 1931 Berufswahl als langjährigen Vorgang beschrieben hatte, erweiterte sich erst viel später der Blickwinkel: In der Literatur werden daher weitgehend übereinstimmend die 50er oder 60er Jahre als der eigentliche Beginn der Berufswahl- und später auch Laufbahnforschung bezeichnet. „Mit J. O. Crites (1969) kann man daher die Auffassung vertreten, dass die ersten, bis in die 40er und 50er Jahre dieses Jahrhunderts maßgebenden Konzepte und Lehrmeinungen über die Berufswahl weitgehend atheoretisch blieben. Die vereinzelt Ansätze zu weiterführender und umfassenderer Theoriebildung, z.B. im Rahmen entwicklungspsychologischer Forschungen (z.B. P. Lazarsfeld 1931, Ch. Bühler 1933), fallen demgegenüber kaum ins Gewicht.“ (Seifert S.172) Und Kahl ergänzt dazu: „Die meisten Arbeiten, v.a. bis Anfang der 60er Jahre, sind aus einem überwiegend pragmatischen Interessen entstanden, wobei die möglicherweise die Berufswahl beeinflussenden Faktoren nach ihrer Plausibilität ausgewählt und empirisch überprüft worden sind. Das Ziel dieses Bemühens war, durch die Kenntnis möglichst vieler Einflussgrößen einen differenzierten Einblick in das Bedingungsgefüge des Wahlverhaltens zu gewinnen, um Ansatzpunkte für helfende Eingriffe bei der Berufswahl zu finden und dadurch den Anteil der Fehlentscheidungen zu reduzieren.“ Seit Beginn der 60er hielt ein „new look“ Einzug in die Berufswahlforschung, wo „nicht mehr so sehr einzelne Persönlichkeits- oder Umweltvariable und deren Einfluss auf die Wahlentscheidung“ (Kahl, S. 9) im Blickfeld standen, sondern es traten mehr oder weniger umfassende theoretische Konzepte in den Mittelpunkt und der Blickpunkt erweiterte sich von dem Wahlakt auf das gesamte berufliche Schicksal („career development“-Forschung, vgl. Jaide 1977). Mit diesen neu definierten Zielen, und vermutlich aufgrund der Rahmenbedingungen der wirtschaftlichen Hochkonjunktur und der Bedeutung der Soziologie während dieser Zeit, kam es in den folgenden Jahren geradezu zu einem Forschungsboom. Eine Menge an „kaum mehr überschaubaren Forschungen zu beruflicher Entscheidung und Laufbahn“ Seifert (1977) war der Output.

Aufgrund der Vielzahl und Unterschiedlichkeit an Konzepten kam es schon bald zu ersten Versuchen einer zusammenfassenden Interpretation und Systematisierung. So unterschied z.B. Crites bereits 1969 zwischen nicht-psychologischen, psychologischen und allgemein-theoretischen Ansätzen (Crites 1969, S. 608); Kahl (1980, S. 23), der nach dem Grad des Beziehungszusammenhangs der untersuchten Determinanten auf das Berufswahlverhalten differenzierte, kam zu folgender Dreiteilung: Isolierte Determinanten bzw. Determinantengruppen, systematische Klassifizierungsversuche zur Erfassung der Determinanten sowie Versuche, die Determinanten in einen spezifischen theoretischen Bezugsrahmen zu stellen. Busshoff (1992, S. 77ff) unterschied dagegen zwischen Theorien, die

Berufswahl als Zuweisungsprozess, als Entwicklungsprozess, als Lernprozess, als Matching-Prozess oder als Entscheidungsprozess interpretieren. Parallel zu diesen Ansätzen einer Vereinheitlichung vermerkte die Kritik, dass die Berufswahltheorie als Gesamtheit nicht nur wegen ihrer Unübersichtlichkeit, sondern auch wegen ihrer unzulänglichen Erklärungsfähigkeit nicht vollständig zufriedenstellen und überzeugen könne. Busshoff resümierte 1992, dass es nach wie vor nicht gelungen sei, „den komplexen Vorgang der Berufswahl von einem Ansatz her zu erklären“ (1992, S 77) und schließt damit an die Kritik von Seifert an, der 1977 feststellte, die fast hundertjährige Forschungstradition sei immer noch „unfertig“: die Erklärungsansätze seien „entweder zu breit und umfassend oder zu eng konzipiert“ (S. 263).

Eine Diagnose, die bis heute weit gehend Bestand hat. Obwohl aus verschiedenen Richtungen auch in den letzten Jahren noch wertvolle Beiträge kamen, (v.a. milieutheoretische Ansätze nach Bourdieu), konnte die Berufswahltheorie nie den selbst gestellten Ansprüchen genügen. Der Phase der Selbstkritik folgte mehr oder weniger eine Phase des Stillstandes. Insbesondere zu den Gegebenheiten der aktuellen wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen (Internationalisierung, Entstaatlichung, Deregulierung) kam es von seiten der Berufswahltheorie kaum mehr zu neuen oder aktualisierten Erklärungsansätzen. Und dort wo es entsprechende Versuche gab (vgl. weiter unten zum Individualisierungsansatz), konnten sie empirischer Überprüfung nicht standhalten.

Wissenschaftshistorisch könnte man den gegenwärtigen Stand als Post-Moderne der Berufswahltheorie charakterisieren. Das Zeitalter der großen Theorieentwürfe ist offensichtlich weitgehend vorbei, was es gibt, sind v.a. Theoriegeschichte, Anleihen aus Theorien und Theorien über Theorien. So spricht Busshoff, der versuchte, ein „Rahmenmodell zur Erklärung von Berufswahl“ zu erstellen, in diesem Zusammenhang auch "nur" von einer „Metatheorie“ und nicht mehr von einer eigenständigen Theorie. Bei Busshoffs Erklärungsschema handelt es sich - nach Einschätzung des Autors selbst - vielmehr um ein Ordnungsschema, das den Zusammenhang vorliegender Berufswahltheorien aufzeige und den begrenzten Stellenwert der einzelnen Theorien erkennen lasse. Tatsächlich gibt es zwar einige integrative Ansätze, aber von einem wirklich erklärungsstarken Theorie-Überbau ist man heute scheinbar weiter entfernt als vor 20 Jahren.

Was es neben einer umfassenden Theoriegeschichte gibt, sind v.a. eine Vielzahl an Daten aus Einzeluntersuchungen (v.a. über Einflussfaktoren) sowie empirisch wertvolle Erkenntnisse aus Lebensverlaufstudien und Kohortenuntersuchungen, in denen über große Zeiträume hinweg, die Entwicklungslinien ganzer Geburtsjahrgänge (bzw. repräsentativer Stichproben daraus) analysiert wurden (vgl. v.a. Blossfeld 1990).

Psychologische Ansätze

Psychologische Ansätze erklären Berufswahl und Berufsverlauf vorwiegend mit personalen Variablen und Prozessen. Umwelteinflüsse werden – im Unterschied zu soziologischen oder

ökonomischen Ansätzen - dabei nur insofern berücksichtigt, als sie als Rahmenbedingungen oder Störvariablen die Wirksamkeit der psychologischen beeinflussen können (vgl. Seifert S. 231).

Trait and Factor-Ansatz

Wie bereits eingangs erwähnt, kann der von Parsons (1909) begründete Ansatz als Vorläufer aller modernen Berufswahltheorien gelten. Der Einfluss dieses Ansatzes reichte sowohl in die weitere Forschung als auch in die Praxis der Berufsberatung.

Der „trait and factor“-Ansatz (auch als „matching-Ansatz“ oder „differentialpsychologischer Ansatz“ bezeichnet) geht davon aus, dass Berufswahl ein Vorgang sei, in dem die/der BerufswählerIn versuche, den Beruf zu ergreifen, der am besten zum individuellen Persönlichkeitsmuster passe (vgl. Busshoff, S. 83)

In seiner klassischen Form basiert der "trait-and-factor"-Ansatz auf folgenden Annahmen (vgl. dazu Seifert 1977): Jeder Mensch ist entsprechend der individuellen Ausprägung seiner Persönlichkeitsmerkmale, besonders hinsichtlich der beruflich relevanten Fähigkeiten für einen Beruf optimal geeignet (Eignung umfaßt dabei die Summe der elementaren Fähigkeiten).

Die Berufsträger sind durch bestimmte berufsspezifische Fähigkeitsschwerpunkte gekennzeichnet.

Individueller Berufserfolg und berufliche Zufriedenheit sind wesentlich durch den Übereinstimmungsgrad zwischen beruflichen Anforderungen an Eignung und den individuellen Eignungsmerkmalen bestimmt.

Die Berufswahl ist ein im Wesentlichen zeitlich beschränktes, einmaliges Ereignis. Die Wahl eines Berufes ist ein bewußt-rationaler Problemlösungs- und Entscheidungsprozess, bei dem entweder die Person selbst oder ein berufspsychologischer Experte/in (BerufsberaterIn, EignungsdiagnostikerIn) versucht, die individuellen Dispositionen den Anforderungen mit den am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Berufen in Übereinstimmung zu bringen.

In den 40er und 50er Jahren kam es im Zuge der Weiterentwicklung der Testtheorie und Psychometrie auch zu einer Weiterentwicklung des klassischen "trait-and-factor"-Ansatzes zur "eigenschaftstheoretisch-faktorenanalytischen" Konzeption der Berufswahl (vgl. Seifert 1977, S. 177; vgl. weiter unter: faktorenanalytische Ansätze). Man ging dabei von der Annahme ab, dass eine Person nur für einen Beruf optimal geeignet sei, vielmehr sei jeder Mensch für eine oder mehrere Berufsgruppe geeignet. Zweitens seien neben der Eignung noch weitere Persönlichkeitsfaktoren für den beruflichen Erfolg und die berufliche Zufriedenheit verantwortlich, insbesondere Interessen und Neigungen. Und drittens seien für die Befähigung zur Erlernung und Ausübung eines Berufes nicht einzelne, isolierte Fähigkeiten, sondern Anlageschwerpunkte im Rahmen der individuellen Eignungsstruktur ausschlaggebend. Unverändert gegenüber dem klassischen "trait-and-factor"-Konzept blieb dagegen die Grundprämisse, dass das Problem der Berufswahl durch eine "richtige" Zuordnung von Persönlichkeitsstruktur zur Anforderungsstruktur lösbar sei.

Tiefenpsychologische Ansätze

Ausgangspunkt tiefenpsychologischer Ansätze in der Berufswahltheorie ist die Annahme, dass Triebimpulse verdrängt und durch Sublimierung auf andere Bereiche, z.B. den Beruf, verschoben werden. Vertreter dieses Ansatzes sind v.a. U. Moser (1963), E. S. Bordin (1963) sowie A. Roe (1964, 1972) (vgl. Seifert S. 196 f.).

Ausgehend von dieser Hauptdeterminante, die tiefenpsychologische Erklärungsansätze für das Berufswahlverhalten behaupten, sind zwei unterschiedliche Theoriestränge zu unterscheiden: zum einen jene, die Abwehrmechanismen als wesentlichste Determinanten der Berufswahl sehen, zum anderen Ansätze, die "bedürfnisorientierte" sind. Letztere gehen davon aus, dass es Bedürfnissen sind, die das Individuum dazu stimulieren; unbewußt werden präferiert, die geeignet scheinen, die zugrundeliegenden Bedürfnisse zu befriedigen.

Ansatz nach Roe

Als eine VertreterIn der bedürfnisorientierten Sichtweise entwickelte Roe in den 50er Jahren ausgehend von Maslows Bedürfnistheorie eine auf die Bedürfnisstruktur bezogene Berufswahltheorie. Roe ging davon aus, dass die Prädisposition der Berufsentscheidung durch bestimmte frühkindliche Erfahrungen, d.h. die Art und Weise, wie die Bedürfnisse des Kindes befriedigt werden, verantwortlich dafür ist, welche grundlegenden Einstellungen, Fähigkeiten und Interessen sich herausbilden. Da die Bedürfnisbefriedigung im Frühkindesalter weitgehend vom Verhalten der Eltern abhängt, gibt es zwischen dem Verhalten der Eltern und der beruflichen Orientierung der Kinder enge Zusammenhänge. Roe unterschied zwischen sechs Erziehungsstilen (Überbehütung, Überforderung, Liebevolle Annahme, Gelegentliche Annahme, Zurückweisung und Vernachlässigung); der jeweils dominante Erziehungsstil sei dafür verantwortlich, welche Berufsbereiche von Personen bevorzugt würden.

Entwicklungspsychologische Ansätze

Entwicklungspsychologische Ansätze der Berufswahltheorie verstehen Berufswahl explizit als einen Entwicklungsprozess, in dem verschiedene Stadien mit mehr oder weniger berufsrelevanten Entscheidungen durchlaufen werden. Berufswahl ist damit die Kumulation dieser Entscheidungen. Das Problem, das bei dieser Sichtweise auftritt ist, dass Berufswahl und Lebensgeschichte kaum mehr unterscheidbar sind, da berufsrelevante Entscheidungen zu beinahe jedem Zeitpunkt stattfinden können.

Ansatz nach Ginzberg

Als erster Vertreter entwicklungspsychologischer Erklärungsansätze entwickelte Ginzberg (1951) - in Anlehnung an Lazarsfeld und Bühler - ein systematisches Berufswahlphasenmodell. Die Ausarbeitung dieses Ansatzes erfolgte unter der Fragestellung, welche beruflich relevanten

Persönlichkeitsmerkmale sich in welcher Lebensphase ausbilden und welchen phasenspezifischen Einfluss die soziale Umwelt dabei ausübt. Nach Ginzberg u.a. durchläuft die Berufswahl folgende drei Entwicklungsperioden:

- Periode der Phantasiewahl (7. - 11. Lebensjahr): Diese Periode ist gekennzeichnet durch mangelnden Realitätsbezug der beruflichen Wunschvorstellungen sowie einem Fehlen von Überlegungen hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen.
- Periode der Probewahl oder Versuchswahl (11. - 17. Lebensjahr): Diese Phase ist geprägt durch biologische Reifeprozesse und die Ablösung von der Familie. Der Berufswahlprozess konzentriert sich in dieser Phase auf persönliche Faktoren, wie v.a. Interessen, Fähigkeiten, Werte. Da das Informationsniveau darüber noch jedoch noch unvollständig ist, erfolgt keine endgültige Festlegung. Das letzte Stadium in dieser Phase sei die "Übergangsphase", in der der Übergang von der Schule in die Berufstätigkeit erfolgt und damit die wichtigsten Laufbahnentscheidungen fallen.
- Periode der realistischen Wahl (ab dem 17. Lebensjahr): Diese Phase, in der ein intensiver Realitätsbezug hergestellt werde, sei in drei Unterabschnitte zu gliedern: ein "explorative" Phase, in der Erfahrungen und Informationen eingeholt werden, eine "Kristallisationsphase", in der Informationen zusammengeführt und die Berufsentscheidung gefällt wird und eine "Spezifikationsphase", in der geklärt werde, wo, wie und wann die getroffene Entscheidung realisiert werden könne.

Der Verlauf des Berufswahlprozesses wird nach Ginzberg durch die Interaktion von Persönlichkeits- und Umweltfaktoren bestimmt.

Selbstkonzept-Theorie nach Super

D. E. Super führte 1953 den Begriff „Selbstkonzept“ in die Berufspsychologie ein und erweiterte diesen Zugang in den folgenden Jahren zu umfassenden psychologischen Modellvorstellungen (vgl. Seifert S. 204 f.). Im Rahmen dieser „Selbstkonzept-Theorie“ versuchte Super eine Integration entwicklungspsychologischer, phänomenologischer und differentialpsychologischer Faktoren. Berufliche Entwicklung sei – als spezifischer Aspekt der allgemeinen Entwicklung – ein „dynamischer Prozess in wechselseitiger Beeinflussung mit affektiver, intellektueller und sozialer Entwicklung“ (zit. nach Kahl 1980, S.105). Super präferiert im Vergleich zu anderen Theoretikern, die sich mit diesem Bereich beschäftigen, den Prozesscharakter der Berufswahl. Er präferiert daher v.a. auch den Begriff der „beruflichen Entwicklung“ gegenüber dem einer „Wahl“; diesem Entwicklungsprozess entspricht Super zufolge ein Prozess der beruflichen Reifung, der wiederum mit einer Entwicklung des Selbstkonzeptes einhergehe. Zur Beschreibung der beruflichen Entwicklung unterscheidet Super fünf Stadien, für die er versucht, die sozialen, intellektuellen, aber auch psychodynamischen Faktoren zu spezifizieren, die er für die berufliche Entwicklung für relevant hält:

- Stadium des Wachstums (von der Geburt bis ca. zum 14. Lebensjahr): Phantasie, Interessen, Fähigkeiten;

- Stadium der Erkundung (15. bis 24. Lebensjahr): Selbstprüfung, Erprobung verschiedener Rollen und Berufserkundungen, schulische Erfahrungen, Freizeitaktivitäten und vorübergehende Beschäftigungen; Subphasen: Versuchsstadium (15. – 17. Lebensjahr), in dem vorläufige berufliche Entscheidungen getroffen und durch gedankliche Vorwegnahme, Gespräche, schulische Lernerfahrungen, berufliche Tätigkeiten usw. erprobt werden; Übergangsstadium (18. – 21. Lebensjahr), in dem in zunehmendem Maße die Umwelten und Realitäten Berücksichtigung finden; Erprobungsstadium (22. – 24. Lebensjahr), in dem geeignete berufliche Tätigkeitsfelder lokalisiert werden und darin Ausgangspositionen gesucht/gefunden werden; diese werden daraufhin erprobt, ob sie für ein Berufsleben tragfähig erscheinen;
- Stadium der Festlegung (25. – 44. Lebensjahr);
- Stadium der Aufrechterhaltung (45. – 64. Lebensjahr);
- Stadium des Abbaus (nach Vollendung des 65. Lebensjahres).

Darüber hinaus entwirft Super zur Klassifizierung der beruflichen Laufbahnen typische Laufbahnmuster.

Super weist im Laufe seiner Arbeit dem Selbstkonzept eine immer stärkere Bedeutung zu. Das Selbst – so Super – bilde sich zunächst in außerberuflichen, insbesondere familialen Situationen heraus (formation), werden dann antizipativ auf außerberufliche Situationen übertragen (translation) und suche sich schließlich in beruflichen Situationen zu verwirklichen (implementation). Dabei wird davon ausgegangen, dass dieser Prozess durchgehend von einer Differenzierung und Integration des Selbst begleitet wird.

Reifeorientierte Ansätze, Konzept der Berufswahlreife

Reifeorientierte Ansätze stellen innerhalb der entwicklungspsychologischen Berufswahltheorieansätze wegen ihrer starken Praxisbezogenheit einen Sonderfall dar; der Terminus "Berufswahlreife" besitzt dabei eine Doppelbedeutung als Gegenstand wissenschaftlicher Diskussion als auch berufspädagogisches Ziel. Es handelt sich dabei um (postulierte) Entwicklungsprozesse, deren Ziel das Erreichen von Berufswahlreife ist; als pädagogische Konzepte wurden verschiedene Instrumentarien zur Förderung bzw. Erreichung dieses Zieles entwickelt. In Weiterentwicklung seines Frühwerkes definierte Super gemeinsam mit Thompson (1976) für das oben beschriebene Stadium der „beruflichen Exploration“ fünf Dimensionen der Berufswahlreife: „zunehmende Orientierung auf die Berufswahl“, „zunehmende berufliche Informiertheit und umfassendere und detailliertere berufliche Planung“, „zunehmende Konsistenz der beruflichen Präferenzen“, „Kristallisation der für die Berufswahl relevanten Persönlichkeitseigenschaften“ sowie „Realitätsangemessenheit der beruflichen Präferenzen in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Interessen und die verfügbaren Möglichkeiten“. Super und Thompson konstruierten auf Basis dieser Überlegungen einen Fragebogen zur Laufbahnentwicklung (Career Development Inventory, CDI), der von Seifert für die österreichischen Verhältnisse adaptiert wurde (vgl. Seifert, Eder 1985, S. 66ff). "Im

Anschluß an Super verstehen wir unter dem Begriff der Berufswahl- und Laufbahnreife die Fähigkeit und Bereitschaft zur Inangriffnahme phasentypischer beruflicher Entwicklungsaufgaben, z.B. der Aufgabe, sich für einen bestimmten Beruf und eine bestimmte Laufbahn zu entscheiden. Als effektiv sind dabei solche Einstellungen, Kompetenzen und Bewältigungsstrategien zu bezeichnen, die zu subjektiv und objektiv befriedigenden Resultaten führen, insbesondere zu Berufs- und Laufbahnzufriedenheit, zur psychosozialen beruflichen Anpasstheit oder Integration und zum beruflichen Erfolg entsprechend den eigenen Erwartungen und Aspirationen." (Seifert, zit. nach Jirschik 1990, S. 46) Eine weitere Adaptierung fand v.a. durch Crites (1970) statt, der in dem von ihm entwickelten Testverfahren die Einstellung zur Berufswahl zu operationalisieren versuchte.

Ansatz nach Jaide

Der Ansatz nach Jaide (1977) war primär ein Versuch die verschiedenen, bis 1973 in der Literatur nachweislichen, Berufswahlkonzepte zu integrieren (vgl. dazu auch weiter unter „integrative Konzepte“). Da Jaide aber dabei primär von psychologischen Konzepten und der "Reifediskussion" ausging soll sein Ansatz in diesem Zusammenhang kurz vorgestellt werden. Jaide stellte den Dimensionen von Berufswahlreife jeweils Gegenpositionen (sog. "Unreife Faktoren") entgegen. Der Autor unterschied dabei zwischen verschiedenen Dimensionen der Reife bzw. Unreife zur Berufswahl. Über diese Dimensionen hinweg soll sich die Entwicklung zur Berufswahlreife vollziehen. Die Berufswahlreife sollte in einem bestimmten kulturspezifischen Alter - etwa bei Abschluss der obligatorischen Schulzeit inklusive ihres Aufschubs durch weiteren Schulbesuch - vor der ersten Berufswahl oder spätestens während der Eintrittsphase erreicht werden.

Dimensionen der Berufswahlreife/Berufswahlunreife nach Jaide:

- Bewußtsein der Wichtigkeit der Berufswahl mit seinen Konsequenzen (orientation to vocational choice): Aktives Erlernen der Techniken, Instrumente, Kriterien zur Selbst- und Berufseinschätzung - positive Einstellung zur (Schul- und) Berufsarbeit, angemessene Einschätzung ihres Stellenwertes, (Eigen-)Verantwortung, -kompetenz und -initiative für die berufsrelevanten Bemühungen und Entscheidungen. Unreife in dieser Dimension sein durch Nichternstnehmen, Gleichgültigkeit, Passivität und Lethargie gekennzeichnet.
- Fortlaufende Verarbeitung und Suche von Informationen über die Welt der Arbeit, von spezifischen Berufsvorkenntnissen, differenzierten und adäquaten Berufsbildern, Erwerb von wirtschafts- und arbeitskundlichen und arbeitsrechtlichen Grundkenntnissen sowie die Ausrichtung auf die Anforderungen der Berufe (information and planning about preferred occupations/cognition). Unreif seien dagegen unzureichende, partielle, veraltete Vorstellungen.
- Bewußtheit der eigenen funktionalen Stärken und Schwächen und deren angemessene Übertragung auf die Berufswahlmöglichkeiten - Steigerung von Leistungsbereitschaft und -fähigkeiten in Richtung Berufsinteressen und -anforderungen (crystallisations of

traits/goal-directed behavior). In dieser Dimension stehen diese Reifefaktoren "Unreife-Faktoren" wie Unkenntnis, Über- oder Unterschätzung der eigenen Leistungsfähigkeiten bzw. Unkenntnis über deren Kompatibilität mit verschiedenen Berufsfeldern und Niveaustufen gegenüber.

- Entwickeltes "self-concept": Differenzierung, Entfaltung, Bewußtwerden der persönlichen Interessen, Wertschätzung, Bedürfnisse in bezug auf gewünschte bzw. zur Wahl stehende Berufe - "Sinn" für konkrete "Maßnahmen" und die erstrebenswerte Koinzidenz von Person und Beruf, zwischen dem Typus von Berufspositionen, die man ausfüllen möchte. Unreif sei dagegen ein unreflektierter oder amorpher oder zerrissener Persönlichkeitszustand.
- Kontinuität oder zumindest Transparenz des Berufswahlprozesses im ganzen mit erkennbarem Zuwachs in den Dimensionen 1 bis 4: Phasenspezifische Differenzierung und Integration, Ausweitung und Einengung, Verallgemeinerung und Konkretisierung berufsrelevanter Erwägungen - zielbestimmte Weiterentwicklung von Interessen, Fähigkeiten, Erfahrungen - ein Verhalten, das sich den Konsequenzen von Vorentscheidungen oder Unterlassungen und den daraus resultierenden Aufgaben bewußt wird (consistency of vocational preferences) und sich für angemessene spätere Veränderungen offenhält. Unreif seien dagegen instabile, abrupte, zufallsbestimmte oder krisenartige Verhaltenssequenzen.
- Die (ersten) Berufsentscheidungen sollten rational begründbar sein, dabei emotionelle und evaluative Komponenten keineswegs ausschließen, einen realistischen Kompromiß zwischen Wünschen und Möglichkeiten einschließlich der sozialen darstellen, möglichst unter enger Mitwirkung oder gar zunehmender Selbständigkeit vollzogen werden. Unreif sei ein Berufswahlverhalten "wie es kommt", das unter unklaren Perspektiven, von Zufällen und Umständen bestimmt zustandekomme.

Jaide postuliert als Ziel dieses Reifungsprozesses den "homo vocationalis", das berufswahlreife Individuum - ein Pendant des entscheidungsrationalen Berufswählers. Wegen dieses tatsächlich wohl sehr idealtypischen Konstrukts erfuhr Jaides Ansatz Kritik; darüber hinaus wandte Stooß (1985) gegen diese Konzeption ein, dass auf diese Weise der Beruf zum Leitbild für die Integration in die Gesellschaft hochstilisiert würde.

Bedeutung und Kritik der psychologischen Ansätze

Generell haben entwicklungspsychologische und insbesondere pädagogische Berufswahlansätze bis heute insofern relativ große Bedeutung als eine Vielzahl an Testinstrumentarien und Informationskonzepten nach wie vor auf Annahmen aus diesen Ansätzen basieren. Ihre Fortführung bzw. praktische Umsetzung erfuhren diese Konzepte v.a. in den faktorentheoretischen Konzepten, die versuchen einzelne bzw. Bündel von Einflussfaktoren auf Berufswahl bzw. Berufswahlentscheidungen zu finden, deren Wirkungsweise und Bedeutung zu erklären und davon ausgehend Möglichkeiten der Intervention zu zeigen.

Faktorentheoretische Ansätze: Multifaktoriale und interventionistische Konzepte

„Faktorentheoretische Ansätze versuchen alle Faktoren, die die Berufswahl beeinflussen könnten, möglichst lückenlos zu erfassen.“ (Allehoff 1985, S.16)

Die im Folgenden dargestellten Ansätze versuchen die Bedingungsfaktoren für Berufswahlentscheidungen und Karriereverläufe zu thematisieren. Sie verweisen häufig auf Aussagen der oben vorgestellten Annahmen, wobei sich hier im besonderen Maße das Wechselspiel der Konzepte autonomer Individuen vs. gesteuerter Akteure/innen (mit allen denkbaren Abstufungen) zeigt.

Einflussfaktoren im Berufswahlprozess

Zumeist ohne näher auf Kausalzusammenhänge einzugehen, wird in der Literatur zwischen endogenen und exogenen Einflussfaktoren im Berufswahlprozess unterschieden (vgl. Prohaska S.34 ff.). Als exogene Faktoren der Berufswahl gelten v.a. Familie, Schule, Freunde und Bekannte, soziales Umfeld (v.a. die Arbeitswelt). Dabei zeigen Theorie und Empirie insoweit weitgehende Einigkeit als Elternhaus und Milieu entscheidende Bedeutung zugewiesen wird. Allen anderen Einflussfaktoren kommt dagegen eher Bedeutung als intervenierende Variable zu.

Als endogene Faktoren gelten Berufswahlreife bzw. entwicklungspsychologische Entscheidungsfähigkeit und Entscheidungssicherheit, somatische Verfassung (v.a. das Geschlecht), Eignung, Neigung und Intelligenz. Von besonderer Bedeutung werden dabei Tätigkeitsinteressen und Wertstrukturen angesehen.

Über die Vorbedingungen des Zustandekommens der Berufswahl herrscht tendenzielle Einigkeit in der Literatur: Die meisten der vorliegenden Untersuchungen belegen die hohe Bedeutung insbesondere des Elternhauses (allerdings insofern unterschiedlich, als entweder dem Vater oder der Mutter die vorwiegende Bedeutung zugewiesen wird); die Berufswahl selbst wird trotzdem von der Mehrheit der Jugendlichen als autonome Entscheidung erlebt. Jäger (1973, S.75) zeigt, dass nur 10% der Jugendlichen und 11,8% der Eltern angeben, dass von Letztgenannten der Vorschlag für den gewählten Beruf stammte. Im Rahmen einer repräsentativen Befragung deutscher Lehrlinge gaben 37% an, bei der Berufswahl von ihren Eltern sehr beeinflusst worden zu sein, empfanden diese Beeinflussung allerdings nicht als Beeinträchtigung (vgl. Heinen et al. 1972). Ebenfalls für bundesdeutsche Jugendliche gibt Laatz (1974) an, dass 74% von „Auszubildenden“ davon überzeugt waren, ihren Beruf selbst ausgesucht zu haben.“ (beides zit. nach Allehoff 1985, S. 42/43) Am realitätskonformsten dürften Einschätzungen sein, die auf den zentralen Charakter der Eltern als Gesprächspartner verweisen: die positiven bzw. negativen Rückmeldungen beeinflussen in hohem Maße die Entscheidung für einen bestimmten Beruf bzw. für eine weiterbildende Schule (Egger 1991,

S.85ff). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch Steinringer 1990: „Grundsätzlich werden die Eltern am häufigsten als Einflussgeber genannt. In jeder Altersgruppe der Jugendlichen wird der Einfluss des Vaters auf die männlichen Jugendlichen und der Einfluss der Mutter auf die weiblichen Jugendlichen herausgestellt. Besonders hohe Scores erzielen dabei die 14 - 15jährigen Mädchen und die 18 - 19jährigen Burschen. Der väterliche Einfluss auf die Berufswahl wirkt sich anscheinend in Oberschichtfamilien stärker aus als in Unterschichtfamilien. AHS-SchülerInnen und MaturantInnen geben besonders häufig an, dass ein Elterneinfluss für ihre Berufswahl wirksam gewesen sei; dabei scheinen die Väter eher für berufsbildende Schulen und Universitäten, Mütter für allgemeinbildende Bildungsgänge zuständig zu sein.“ (S.14) Ebenfalls Einfluss nehmen, nach Steinringer, Berufsträger, d.h. Personen mit praktischen Erfahrungen, der Einfluss von Freunden und Gleichaltrigen wird vom Autor zumindest vermutet. Die Bedeutung der Berufsinformationsträger sowie der Massenmedien ist, dieser Untersuchung zufolge, dagegen gering (vgl. ebd.).

Saterdag (1979) weist der Schule eine wesentliche Funktion in Hinblick auf die Berufswahlvorbereitung zu: Der Autor stellt fest, dass die berufliche Orientierung bei den Jugendlichen um so umfassender ist, je ausführlicher Fragen der Berufswahl und der Berufsausübung in der Schule behandelt werden; die Schule sei darüber hinaus als Institution am ehesten in der Lage, die Jugendlichen mit entsprechenden Informationen zu versorgen und ihnen Zugänge zum Berufsleben zu erschließen.

Tätigkeitsinteressen und Typologiekonzepte: Typologische Theorie nach Holland

Als eines der empirisch meistüberprüften Konzepte, soll hier stellvertretend für diesen gesamten Bereich das Typologiekonzept nach Holland vorgestellt werden. Dieses Konzept wurde aufgrund empirischer Daten entwickelt und ist auf die praktische Anwendung (v.a. in der Bildungs- und Berufsberatung) ausgerichtet.

„Holland hatte sich von Anfang an die Aufgabe gestellt, eine Theorie der Berufswahl und des beruflichen Verhaltens zu entwickeln, die weder so allgemein wie die Theorie Supers (in ihrer ersten Formulierung) noch so spezifisch wie die Theorie von Ann Roe sein sollte und die es ferner gestatten sollte, die wichtigsten Aspekte des beruflichen Verhaltens zu erklären und vorherzusagen.“ (Seifert S. 208) In Hollands Konzept finden sich Einflüsse der Selbstkonzepttheorien, der Rollentheorien, der Theorien des sozialen Lernens ebenso wie des "trait-and-factor"-Ansatzes. "His (Holland's, Anm.) predictions are made from descriptive stereotypes, not theory, and, his results support, add to, or modify his predictive categories, not theory. Holland neither logically deduces his hypotheses, nor does he make generalizations from his data above the levels of laws." (Carkhuff 1967, hier zit. nach Kahl 1980, S. 147).

Kernstück von Holland's Überlegungen ist eine Typologie von Personen und Umwelten, mit deren Hilfe es möglich sei, das Persönlichkeitsmuster von Personen zu erfassen und die Berufe zu klassifizieren. Auf der Grundlage dieser Typologie bestimmt Holland die Berufswahl als Vorgang, in dem der Berufswähler nach einer beruflichen Umwelt (Beruf) sucht, die seinem

Persönlichkeitsmuster weitgehend entspricht, Dabei hängt die Wahl des Berufsniveaus vom Anspruchsniveau - das Anspruchsniveau resultiert aus Intelligenz und Selbstbewertung - des Berufswählers ab. Die im Persönlichkeitsmuster und Anspruchsniveau begründete Berufswahl tendenz wird zudem von der Qualität der Selbstkenntnis und der Berufskennntnis sowie von äußeren Faktoren (psychologischer Druck von Bezugspersonen, Arbeitsmarktlage usw.) beeinflusst. Holland geht davon aus, dass die Vielfalt individueller Persönlichkeitsbilder mit Hilfe von sechs Idealtypen erfasst werden könne. Holland differenziert zwischen "realistischen", "intellektuellen", "sozialen", "konventionellen", "unternehmerischen" und "künstlerischen" Persönlichkeitstypen. Vergleicht man die Merkmale (Einstellungen und Verhaltensweisen) einer Person mit jedem dieser sechs idealisierten Typen, könne eruiert werden, mit welchem der Typen die größte Übereinstimmung bestehe. Da aber eine solche einfache Differenzierung noch als zu grob angesehen wird, wird der Berufswähler nicht nur in Hinsicht auf die größte Übereinstimmung sondern auch die Übereinstimmungen bzw. Abweichungen zu den andern Typen untersucht. Ausgehend von diesem individuellen Persönlichkeitsbild sei es dann möglich Folgenden berufliche Orientierungen abzuleiten:

- Handwerklich-praktische Orientierung ("realistic"): Personen dieses Typs bevorzugen Tätigkeiten, die Kraft, Koordination und Handgeschicklichkeit erfordern und zu konkreten, sichtbaren Ergebnissen führen. Sie weisen Fähigkeiten und Fertigkeiten vor allem im mechanischen, technischen, elektrotechnischen und landwirtschaftlichen Bereich auf, während sie erzieherische oder soziale Aktivitäten eher ablehnen.
- Intellektuell-forschende Orientierung ("investigative"): Personen dieses Typs bevorzugen Aktivitäten, bei denen die Auseinandersetzung mit physischen, biologischen oder kulturellen Phänomenen mit Hilfe systematischer Beobachtung und Forschung im Mittelpunkt steht. Sie weisen Fähigkeiten und Fertigkeiten vor allem im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich auf.
- Künstlerisch-sprachliche Orientierung ("artistic"): Personen dieses Typs bevorzugen offene, unstrukturierte Aktivitäten, die eine künstlerische Selbstdarstellung oder die Schaffung kreativer Produkte ermöglichen. Ihre Fähigkeiten liegen vor allem im Bereich von Sprache, Kunst, Musik, Schauspiel und Schriftstellerei.
- Soziale Orientierung ("social"): Personen dieses Typs bevorzugen Tätigkeiten, bei denen sie sich mit anderen in Form von Unterrichten, Lehren, Ausbilden, Versorgen oder Pflegen befassen können. Ihre Stärken liegen im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen.
- Unternehmerische Orientierung ("enterprising"): Personen dieses Typs bevorzugen Tätigkeiten und Situationen, bei denen sie andere mit Hilfe der Sprache oder anderer Mittel beeinflussen, zu etwas bringen, führen, auch manipulieren können. Ihre Stärken liegen im Bereich der Führungs- und Überzeugungsqualität.
- Konventionelle Orientierung ("conventional"): Personen dieses Typs bevorzugen Tätigkeiten, bei denen der strukturierte und regelhafte Umgang mit Daten im Vordergrund steht, z.B. Aufzeichnungen führen, Daten speichern, Dokumentationen führen, mit

Büromaschinen arbeiten u.ä. (ordnend-verwaltende Tätigkeiten). Ihre Stärken liegen im Bereich rechnerischer und geschäftlicher Fähigkeiten.

- Nach den gleichen Schemata werden auch Umwelten, d.h. Lebenssituationen von Personen, klassifiziert. Diese Klassifikation basiert auf der Annahme, dass Umwelten durch das Übergewicht eines bestimmten Typs der in ihr vorkommenden Personen ihren besonderen Charakter erhalten. Die Entstehung von Persönlichkeitsmustern erklärt Holland mit Bezugnahme auf Sozialisations- und Lernprozesse. Die Ausbildung differenzierter Persönlichkeiten ergibt sich dadurch, dass Jugendliche unterschiedlich geprägten Lebenssituationen angehören. Das Persönlichkeitsmuster kann daher mehr oder weniger homogen sein. Hollands entwickelt daraus seine (durchaus nicht unanfechtbare) Generalhypothese: Je homogener und konsistenter das Persönlichkeitsmuster und je größer die Übereinstimmung von Persönlichkeitsmuster und beruflicher Umwelt, um so wahrscheinlicher sind beruflicher Erfolg und berufliche Zufriedenheit sowie berufliche und persönliche Stabilität.

Berufswerte

„Bei beruflichen Wertorientierungen handelt es sich um relativ dauerhafte Einstellungen, die von den bisherigen Erfahrungen des Menschen in seinem sozialen Umfeld geprägt sind.“ (Stegmann 1980b, S. 65). Wissenschaftliches Interesse verdienen berufliche Wertemuster nicht zuletzt daher, dass sie – wie zu vermuten, und von der Empirie mehrfach belegt – kaum in „reiner“ Form, sondern in der Regel in Mischformen und hier nicht selten widersprüchlich vorhanden sind. Vermutlich aufgrund ihrer relativ stabilen Struktur scheint es plausibel Berufswahltypen - und in Folge Karriereverlaufstypen - aufgrund von Wertemustern zu bilden. So unterscheidet Stegmann in Anlehnung an Busch (1973) zwischen Personen mit Aufstiegsorientierung, Machtorientierung, sozialer Orientierung und Genussorientierung. Sandberger (1981) weist dagegen (für AbiturientInnen) folgende fünf Wertetypen aus: Sozialorientierung, Wissenschaftsorientierung, Chancen- und Mußeorientierung, Autonomie- und Kreativitätsorientierung sowie Führungsorientierung.

Entscheidungssicherheit

Während die Bedeutung von Entscheidungssicherheit auf das Berufswahlverhalten relativ unbestritten und auch durch empirische Daten belegbar ist, gibt es hinsichtlich der Einflussfaktoren auf die Entscheidungssicherheit widersprüchliche Annahmen und Ergebnisse: Geschlecht und soziale Herkunft gelten als dabei ausschlaggebende Determinanten (vgl. Birk 1979), zum Teil werden allerdings aber auch andere Faktoren, wie z.B. die Schulnoten (vgl. Bargel 1981) genannt.

Interventionistische Konzepte

Interventionistische Konzepte der Berufswahltheorie stehen in engem wissenschaftlichen Zusammenhang mit entscheidungstheoretischen Ansätzen. Kriterium ist in beiden Fällen das Zustandekommen und die Güte von Entscheidungsvorgängen, wobei hier dem Maß an Information zentrale Bedeutung zugewiesen wird. Es wird damit eine quasi Gegenwelt zu - tendentiell irrationalen - anderen Einflussfaktoren entworfen.

Die wissenschaftliche Problematisierung der Möglichkeiten und Grenzen von Intervention im Berufswahlprozess blickt auf eine vergleichsweise kurze Geschichte zurück: Dementsprechend spät kam es auch zu den ersten empirischen Untersuchungen bzw. Evaluierungsprojekten: Es ist offensichtlich, dass Maßnahmen der Bildungs- und Berufsberatung bis in die siebziger Jahre in den meisten Ländern als selbstverständlich angeboten und wahrgenommen wurde; und es bleibt zu vermuten, dass ihre Nützlichkeit und Effektivität sowohl für den Einzelnen als auch für die Volkswirtschaften als qua Existenz gegeben und nicht weiter hinterfragenswert vorausgesetzt wurde. Ausnahmen zu diesem Einverständnis waren lediglich in den USA und auch der Schweiz zu finden, wo immerhin seit den dreißiger Jahren einige Tradition der Evaluierung entsprechender Maßnahmen besteht. Generell blieben Evaluierungsprojekte aber bis Ende der siebziger Jahre auf Einzelmaßnahmen beschränkt, erst dann erlebten Aspekte des Wirkungszusammenhanges zwischen Information und Berufswahl zunehmende Aufmerksamkeit (vgl. Lange, 1978; Lange/Becher, 1981; Jaide, 1981, Lassnigg u.a. 1991): „Ziel solcher Untersuchungen ist es in aller Regel, Art, Richtung und Ausmaß beabsichtigter Wirkungen dieser Interventionen sowie möglicher, wenn auch unbeabsichtigter Nebenwirkungen einzelner oder mehrerer, ggf. konkurrierender Interventionsmaßnahmen zu erfassen und möglichst genau zu messen.“ (Lange 1981, S.11)

Als Ergebnis dieser Forschung kennt man heute Bündel von Einflussfaktoren, das Wissen wirkt aber trotzdem bruchstückhaft, zum Teil auch widersprüchlich. Das gilt insbesondere für Fragen der Zusammenhänge zwischen individualzentrierten Berufswahldeterminanten, „endogenen“ Aspekten der Persönlichkeit (v.a. Interesse, Neigung u.ä.) und „exogenen“ Faktoren (v.a. Familie, peer-groups u.ä.) sowie „erweiterten exogenen“ Faktoren (v.a. die öffentliche institutionalisierte Berufsinformation).

Weitgehende Einigkeit herrscht nur darüber, dass Berufswahl in modernen Gesellschaftsordnungen das Individuum weitgehend überfordern müsse und Berufsinformation diese Lücke zu schließen habe. Über das *Wie* dieses derivaten Angebotes herrscht Unsicherheit und implizit entsteht der Eindruck, dass die damit verbundene Unsicherheit eine Annahme einer Wirkung von Berufsinformation qua Existenz ihres Angebotes nach wie vor kompensiert wird. Die Ursachen dieser Unsicherheit sind einerseits in den Grenzen der Theorie und andererseits im politisch-wirtschaftlichen Umfeld, in dem Berufswahl stattfindet, zu suchen. Denn Berufsinformation wird von massiven Interessen getragen: es geht um Zuweisungsinstrumentarien von Arbeitskräften, um die Funktionabilität des Arbeitsmarktes. Es geht auch darum, Abstimmungsprobleme zwischen Ausbildungs- und Berufswelt zu korrigieren

oder, pointierter ausgedrückt: Berufsinformation dient dazu, „von gravierenden Mängeln des österreichischen Ausbildungssystems abzulenken“ (Pechar 1990, S. 77).

Exkurs: Berufsinformation

Berufsinformation ist die praktische Umsetzung interventionistischer Konzepte. Berufsinformation versucht als externer Faktor Einfluss auf Berufswahlentscheidungen zu nehmen, mithin den Einfluss anderer Faktoren zu reduzieren. Berufsinformation soll dort einspringen, wo direktes Erleben nicht mehr möglich ist, sie soll den Überblick über eine überkomplexe Umwelt ermöglichen, sie soll Ungleichheiten ausgleichen usw. Berufsinformation ist ein normatives Konzept. Berufsinformation ist ein Angebot, genauer, ein Spektrum von Angeboten, das von öffentlichen Stellen - in der Regel - unentgeltlich als Entscheidungshilfe zur Verfügung gestellt wird und dem ein gewisses Maß an Wirkung oder Wirkungsmöglichkeiten - vor allem in Hinsicht auf den Arbeitsmarkt zugeschrieben wird. „Eine objektive, aktuelle und inhaltlich richtige, überzeugende berufskundliche Information sollte für eine Berufsentscheidung wichtige Voraussetzung sein, die zwar keine Garantie für Sicherheit im Berufsleben geben kann, aber doch eine wichtige Investition darstellt und ein wenig Hilfe bietet gegen drohende Arbeitslosigkeit bzw. dazu beitragen soll, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.“ (Stothfang, S.26) Wenngleich Berufsinformation hier innerhalb der faktorenorientierten Ansätze thematisiert wird, so steht sie dennoch primär in der Tradition der entscheidungstheoretischen Berufswahlansätze; Berufsinformation bezieht ihre Legitimation aus dem Paradigma des Rationalismus: Informationsleistung und Informationsstand werden zu Kriterien für die Güte einer Wahl stilisiert. Der Schluß, ein Mehr an Information führe quasi automatisch zu einer qualitativ besseren Entscheidung, ist unverbrämtes aufklärerisches Gedankengut. „Je informierter über die Berufswelt, desto besser die Entscheidung. Damit meinen wir, dass das Informationsniveau oder die Breite der Orientierungsbasis auf die Entscheidung einen bedeutenden Einfluss hat.“ (Ries 1969, S.258) „Im Prozess der Ausbildungs- und Berufswahl kommt der Information eine Schlüsselrolle zu, setzt doch jedwede rationale Wahlentscheidung eine Kenntnis der verfügbaren Alternativen voraus.“ (Sandberger 1981, S.121)

Die ideologische Funktion dafür ist ebenfalls evident: Information ist damit im Bereich einer „Holschuld“ angesiedelt, die zur Entscheidung "genötigte" Person ist eigenverantwortlich (naturgemäß insbesondere bei Fehlleistungen). Die "Bringschuld" der mit der Berufsinformation befaßten Institutionen ist dadurch verhältnismäßig unproblematisch durch - meist nach Quantitäten bewerteten - Informationsmaterialien abzuleisten. Es geht um das Auf- und Abdecken defizitärer Felder, Bedeutungszusammenhänge bleiben dabei eher ausgegrenzt (vgl. dazu Lassnigg u.a. 1989, S. 2f).

Um dem zugrundeliegenden normativ anmutenden Informationsanspruch zu genügen, werden von verschiedenen Institutionen bedeutende finanzielle Mittel in Berufsinformation investiert. Die Informationsleistung ist - von Land zu Land in unterschiedlichem Maße - gesetzlich

garantiert, wobei z.B. in der BRD sogar ein Rechtsanspruch mit Schadensersatzpflicht besteht (vgl. Stothfang 1993, S.25).

Die tatsächliche Bedeutung von Berufsinformation für den BerufswahlProzess wird durchaus widersprüchlich interpretiert, die Relevanz von Informationen für Entscheidungshandlungen muß v.a. aufgrund diverser empirischer Befunde als eher zweifelhaft angesehen bzw. die Auswirkungen von weiteren Faktoren hochgradig determiniert interpretiert werden. Geschlecht und Entscheidungssicherheit, Alter und Bildungsniveau scheinen hier die bestimmenden Variablen zu sein (vgl. dazu weiter unten).

Bedeutung und Kritik der faktorentheoretischen Ansätze

Wenn hier faktorentheoretische Ansätze innerhalb der psychologischen Theorien vorgestellt wurden, so geschah das mehr aus Gründen der Forschungstradition als aus inhaltlichen Gesichtspunkten. Selbstverständlich berücksichtigen faktorentheoretische Erklärungen auch Aspekte wie Schicht, Milieu (vgl. dazu im Anschluß), setzen aber eher beim Individuum als bei "Außenaspekten" an. Bis heute haben faktorentheoretische Ansätze, v.a. aufgrund ihrer deklarierten Praxisorientierung die größte Bedeutung. Und zwar einerseits in Hinsicht auf Aspekte wie Eignungsdiagnostik, Fähigkeitsmessung und andererseits auf Beratung und Information. Während die überwiegende Mehrzahl aller anderen Ansätze von Berufswahltheorien immer wieder wegen Schwächen an praktischer Umsetzung oder empirischer Überprüfung verschiedener Kritik unterzogen wurden, kamen von dieser Seite immer wieder auch Beiträge für die empirische Forschung.

Soziologische Ansätze: Milieutheoretische Erklärungen

Im Vergleich zu den psychologisch orientierten Ansätzen widmen sich milieutheoretische Ansätze vor allen den (sozialen) Ursachen von Berufswahlverhalten und in weiterer Folge von Berufs- und Karriereverläufen zu.

„Im ausdrücklichen Gegensatz zu den psychologischen Theorien betonen dagegen die soziologischen und ökonomischen Theorien die Abhängigkeit der Berufswahl und des beruflichen Verhaltens von Umwelt- und Kontextfaktoren.“ (Seifert S. 231) Seifert zitiert in der Folge Th. Scharmann (1965): „Die Vorgänge der Berufswahl und der Berufsfindung, mögen sie noch so sehr als subjektive Entscheidungen erlebt werden, sind realiter in hohem Maße abhängig von den allgemeinen kulturellen und sozialen Bedingungen, von der jeweiligen Wirtschaftslage und von den familiären Verhältnissen des Berufsanwärters, also von allgemeinen Bedingungen und Faktoren, auf die der einzelne meist einen nur geringen Einfluss hat.“ (vgl. ebd.) Nach Seifert ist der wichtigste Beitrag dieser Forschung für die Berufswahltheorie, dass sie die Gesamtheit des Berufsfindungsprozesses sowie auch später wirksamer Faktoren mit einbeziehe. „Sie hat dadurch gleichzeitig die Theorie der Berufswahl aus der Enge und Abgeschlossenheit einer rein psychologischen Betrachtungsweise

herausgeführt, wie sie vor allem für den differentialpsychologischen Ansatz charakteristisch war.“ (Seifert S. 249).

Ansatz nach Beck, Brater, Wegener

Ausgangspunkte der Überlegungen der Autoren ist das sog. „Fluktuationsproblem“, d.h. die fehlende Flexibilität der Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt. Dieses Fluktuationsproblem soll begriffen werden als Konsequenz subjektiver Beschränkungen der Arbeitnehmer in Form von Berufsbindungen, die die Anpassung an den Arbeitsmarkt behindern bzw. sie mit hohen Kosten verbinden. Zu erklären ist dies aus der Annahme, dass die inhaltlich gleichen Berufe aus der Wahrnehmung der Betroffenen aus derselben Ausbildungsschicht keineswegs als gleichwertig empfunden werden. Entwickelt wurde dieser Ansatz im Rahmen einer Untersuchung von Hauptschulabgängern, die eine Lehrausbildung anstrebten. Die Autoren gehen von einer kritischen Auseinandersetzung mit „subjektbezogenen Berufstheorien“ aus: Zentral für subjektbezogene Ansätze ist eine ausgebildete Ich-Identität der handelnden – in diesem Falle: einen Beruf wählenden Personen, die ihre Grenzen in den individuellen „Eignungen“ und „Neigungen“ findet. Hier machen die Autoren den Einwand geltend, dass aufgrund der altersbedingten Persönlichkeitsstruktur zum Zeitpunkt der Berufswahlentscheidung nicht mit einer voll ausgebildeten und eigenständigen/entscheidungsfähigen Persönlichkeit zu rechnen sei; die jugendliche Persönlichkeit sei vielmehr weitgehend an eine familiäre Rollenidentität gekoppelt. Von daher sei der Zusammenhang von Berufswahl und Selbstkonzept (wie ihn v.a. entscheidungstheoretische Ansätze konzipieren) „zeitlich unterlaufen“ und in Wahrheit eher Milieu- als Ich-gesteuert; vor allem Familie, daneben auch Verwandte und Freunde seien für das Wahlverhalten ausschlaggebend, der Einfluss anderer Bezugspersonen und Institutionen sei dagegen nur in geringfügiger einzuschätzen. Das verbreitete entscheidungstheoretische Argument, der Einfluss der Eltern auf die Berufswahlentscheidung verstelle für den Jugendlichen die Möglichkeit einer rationalen Wahl (aufgrund von Informationsmangel), wird dabei als unzutreffend angesehen werden. Auszugehen sei vielmehr von einer „familial geprägten Rollenidentität“ der Jugendlichen, die gleichwohl in anderer Weise, nämlich durch die dort verankerten und prägenden Wahrnehmungs- und Handlungsweisen und den zur Verfügung stehenden Erfahrungshorizont, restriktiv wirkt. „Der Elterneinfluss auf die Berufswahl in diesem Alter spiegelt die faktische Identitätsbindung des Jugendlichen in die Familienidentität wider.“ (1979a, S. 16) „An die Stelle der Frage, welcher Beruf zu der ‘Persönlichkeit’ des Jugendlichen passt, tritt notgedrungen die Frage, welcher Beruf zur ‘Rollen-Identität’ des Jugendlichen passt, und diese Frage ist nur in dem und durch den Familienzusammenhang hindurch zu klären.“ (1979b, S.586) Diese familiäre Rollenbindung sei als Milieubindung zu begreifen: familiäre Erfahrungszusammenhänge und Verhaltensformen verweisen auf soziokulturelle Bezugsmilieus, die unterhalb des Aggregationsniveaus von Schichten angesiedelt sind und eine relativ feinkörnige Differenzierung der Sozialstruktur darstellen. Dieser Einfluss wirke v.a. als Schicht- und Statuskonstanz der gewählten Berufe. Die empirisch

nachweisliche Tatsache, dass sowohl die Selbstrekrutierungsraten der einzelnen Berufe als auch die Anteile sozial immobilen Berufswahlverhaltens außerordentlich hoch seien, würden insofern erklärbar, als offenbar für bestimmte Herkunftsmilieus ganz bestimmte Kreise von Berufen, und nur diese, naheliegend seien; dass also Berufe im Berufszuweisungsprozess einer Ausschlusslogik unterliegen, die an das jeweilige Herkunftsmilieu bzw. die Familienidentität des Berufswählenden mit seinen spezifischen Orientierungen und Ressourcen gekoppelt ist. Es sei daher jeweils zwischen „milieukonformen“ und „nicht milieukonformen“ Berufen zu unterscheiden; Milieukonformität bedeute „Konformität seiner Anforderungen an Lernvoraussetzungen und Ausbildungsaufwand mit den diesbezüglichen Ressourcen, Orientierungen, Grunderfahrungen und verfügbaren Handlungsmustern des jeweiligen Milieus“ (1979a, S. 19) Die Kompatibilität beruflicher Lernanforderungen und milieuspezifischer Lernressourcen konstituiere für jedes sozialstrukturell voneinander unterscheidbare Schichtmilieu eine Gruppe milieukonformer und damit untereinander sozial verwandter Berufe, die von den Angehörigen eines bestimmten Milieus leicht erreicht werden können, da sie in Übereinstimmung mit den verfügbaren Ausbildungsressourcen stehen, während andere Berufe einen relativ höheren Aufwand erforderlich machen. Sowohl berufliche Mobilität als auch berufliche Immobilität – die Ausgangsproblemstellung – seien daraus zu erklären.

Berufswahl sei – nach Ansicht der Autoren – im wesentlichen Fähigkeitswahl (nicht als Talentwahl zu verstehen), wobei verschiedenen Milieus zwar nicht einzelne Fähigkeiten, aber spezifische Kombinationen von Fähigkeiten („Fähigkeitsmuster“) entsprechen. Diese erzeugen eine gegliederte Wahrnehmungsstruktur der Berufswelt, mit einer „perzeptiven Verwandtschaft“ unter Berufen. Berufswahl erfolgt als Ähnlichkeits- oder Distanzeinschätzung zu den Anforderungsprofilen verschiedener Berufe. Formal gleichermaßen offenstehende Berufe werden daher keineswegs als gleichwertig erlebt. „Diese Ähnlichkeits- oder Distanzeinschätzung der Berufe folgt (...) dem Maßstab der vom Beruf jeweils geforderten Voraussetzungen an persönlichen Eigenschaften und Basisqualifikationen. Ähnlichkeit der Berufe heißt somit: Ähnlichkeit in Bezug auf diese Anforderungen; persönliche Nähe oder Ferne heißt: mehr oder weniger große Übereinstimmung zwischen den beruflichen Anforderungen an Eigenschaften und Fähigkeiten und dem, was man selbst in dieser Hinsicht zu besitzen glaubt.“ (1979a, S.61)

Berufswahl kann, in Bezug auf das Herkunftsmilieu, zu hoch oder zu niedrig ausfallen. In den letzten beiden Fällen kann es zu korrektiven Wirkungen des Milieus kommen; diesen Wirkungen werden von den Autoren sogenannte „strukturelle Steuerungseinflüsse“ (wie v.a. Bildungs- und Berufsberatung) entgegengesetzt. Interessant ist die Bewertung dieser „strukturellen Steuerungseinflüsse“, v.a. im Vergleich zu deren zentraler Bedeutung in entscheidungstheoretischen Ansätzen: Sie würden – nach Ansicht der Autoren – für das Individuum höhere „subjektive Kosten“ verursachen und darüber hinaus das Risiko erhöhen zu einem nicht milieudäquaten Beruf hingelenkt zu werden; Milieueinfluss greife in der individuelle

Geschichte früher, sei mit geringeren sozialen Kosten verbunden und führe zielstrebig, d.h. eindeutiger und mit mehr Nachdruck in den faktischen Beruf. Er gewährleiste damit insgesamt einen reibungsloseren Ablauf des Berufszuweisungsprozesses, während strukturelle Steuerungen den gesamten Berufswahlprozess subjektiv erschweren. Als wesentliches Resultat der Art der Steuerungseinflüsse wird schließlich das Ausmaß der Berufszufriedenheit angesehen. Danach geht ein milieukonformer Endberuf bzw. ein Endberuf, der unter Milieueinfluss erreicht wurde, mit einem höheren Maß an beruflicher Zufriedenheit einher; Struktureinfluss dagegen bewirke viel eher Enttäuschungen, Befürchtungen negativer Wirkungen der Berufstätigkeit auf das alltägliche Leben und den Wunsch, den Beruf bald wieder zu wechseln. Und noch verstärkend: „Der (...) häufig beklagte Mangel an wirklich individuellen Berufsinteressen, an Informationen über die Berufswelt und eigenständigen Zielperspektiven geht nach unseren Überlegungen und Befunden nicht nur an den altersbedingten Möglichkeiten dieser Jugendlichen vorbei, sondern auch an den sozio-ökonomischen Zwängen einer möglichst milieukonformen Wahl und erkennt somit, dass eine stärkere Individualisierung der Berufsinteressen dem Jugendlichen die Berufswahl keineswegs erleichtert, sondern mit großer Wahrscheinlichkeit stärker in Konflikt bringt.“ (1979a, S. 103)

Die Autoren kommen damit zu folgender Konklusion: „Der Hinweis auf die starken Milieueinflüsse auf die Berufswahl kann nicht als Argument dafür gebraucht werden, dass man zum Zwecke besserer Arbeitsmarktkonformität dieser ohnehin ‘fremdgesteuerten’ Wahl ohne weiteres Markt- u.ä. –steuerungen einsetzen könne. Es konnte vielmehr gezeigt werden, dass der Milieueinfluss etwas anderes ist, anders einsetzt und zu anderen Resultaten führt als der Einfluss struktureller Steuerungen. Der Milieueinfluss, so lässt sich interpretieren, fungiert im Wesentlichen als Orientierungshilfe für den Wählenden beim Finden ‘milieuadaquater’, sozial für ihn ‘leistbarer’ Berufe.“ (1979a, S. 101)

Ansatz nach Bolder

Eine sehr differenzierte Auseinandersetzung mit Aspekten der Bildungsentscheidung – der als vorgelagerte Selektionsstufe vom Autor wesentliche Bedeutung für die spätere Berufswahl zugewiesen wird – stammt der in der wissenschaftlichen Diskussion allerdings nicht sehr intensiv diskutierte Ansatz zur Berufswahlforschung nach Bolder. Der Autor unternahm dabei den Versuch, alle jene Merkmale der näheren und fernerer Umwelt der Betroffenen zu erfassen, „(...) von denen es in der Literatur immer wieder geheißen hatte, sie beeinflussten in mehr oder minder starker Weise Schul- und Berufswahl, Status und Berufschancen (...)“ und ihre Relevanz für die jeweiligen Entscheidungen mittels multivariater Analysemethoden zu untersuchen. Tendentiell ist Bolders Ansatz in die Nähe milieutheoretischer Forschung anzusiedeln. Bolder versuchte nicht nur, die Wirkung des Herkunftsmilieus zu belegen, sondern darüber hinausgehend, diesen Faktor in ein komplexes theoretisches Modell zu integrieren, um damit der Komplexität von Entscheidungssituationen gerecht werden zu können: „Keine Entscheidung, die ein Individuum oder eine Gruppe trifft, beruht nur auf einem oder wenigen

Faktoren, sondern auf der spezifischen Konfiguration aller sozialen Parameter, den Gegebenheiten, Vor- und Mitgegebenheiten, den biographischen Voraussetzungen der Individuen, ihnen je nach verfügbarer Zeit diversen Handlungsentwürfen und –verwerfungen.“ (Bolder 1987, S. 31) Im Anschluss an Bahrdt konstruiert Bolder ein Modell in dem die Entscheidungssituation des einzelnen eingebettet in einen raum-zeitlichen Vermittlungszusammenhang verschiedener Ebenen von Umwelt erscheint; primäre, intermediäre und sekundäre Umwelt, umrahmt vom Gesamtsystem, konstituieren die Eigenwelt des Subjekts und damit die Entscheidungssituation des einzelnen (vgl. (Bolder 1983, S. 209 f. sowie Bolder 1978, S. 98). Da diese Umwelten in unterschiedlichem Abstand zum Entscheidungsträger stehen, differieren sie entsprechend ihrem Grad an individueller Erfahrbarkeit und Relevanz.

Bolder nimmt in seinen Überlegungen Bezug auf das Distanztheorem nach Grim (1966): Nach Grimm bedeutet soziale Distanz „derjenige Abstand, den Menschen aufgrund ihrer auf dem Sozialmeridian unterschiedlich eingestuften Berufspositionen zueinander haben“ (zit. in Bolder 1978, S. 146). Die entscheidende Bruchstelle auf diesem „Sozialmeridian“ stellt die Lohnarbeitsschranke dar. Hier stehen einander zwei diametral entgegengesetzte „Sinnwelten“ gegenüber. Die jeweils andere Welt stellt sich als außerhalb der eigenen Sphäre liegend und daher fremd dar. Erfahrungen, Wünsche und Vorstellungen sind durch die Schicht der Eigengruppe formiert und begrenzt. Die Bildungsdistanzskala sei aus den Bildungsabschlüssen von Eltern, Großeltern, Bekannten zu konstruieren.

Bolder leitet daraus zwei generelle Annahmen ab: Je stärker die einzelne vor die Entscheidung gestellte Familie in einem arbeitertypischen Bildungs- und Stellungsmilieu verhaftet ist, desto unwahrscheinlicher wird die Wahl einer weiterführenden Schule, die als sinnvoll zu erleben einer anderen Erfahrungswelt vorbehalten bleibt. Je stärker man sich aber dieser anderen Erfahrungswelt genähert hat, desto eher gerät abweichendes Bildungsverhalten in den eigenen Horizont, desto eher wird es gewagt. Das Milieu wird schließlich definiert durch lokale und qualifikatorisch-soziale Merkmale.

Ansatz nach Bourdieu

Bourdieu verwendet den Begriff "Milieu" zwar nicht explizit, er greift in seiner Betrachtungsweise jedoch auf wesentliche Elemente der Milieutheorie zurück. Bourdieu verwendet dagegen die Begriffe "Klasse" und "Klassenfraktion", weil seine berufstheoretischen Analysen in engem Zusammenhang mit einem gesellschaftstheoretischen Modell stehen, mit dem Bourdieu v.a. soziale Ungleichheit zu analysieren versuchte.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Zugangsweise geht Bourdieu in seinen Aussagen in verschiedener Hinsicht über die milieutheoretische Interpretation nach Beck/Brater/Wegener hinaus.

Zugrunde liegt Bourdieus Ausführungen eine Konzeption der sozialen Welt, in der jedes Subjekt eine bestimmte Position einnimmt, die sich durch die Verteilung von drei Kapitalsorten

(ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital) bestimmt. Zugleich erfahren die Subjekte an den Orten ihrer sozialen Herkunft eine Prägung, die in den spezifischen Denk-, Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen resultiert und permanent wirksam ist. Damit hat man es mit Akteuren zu tun, die den subjektiven Sinn ihrer Handlungen und Verhaltensweisen aus ihrer objektiven Position in der Sozialstruktur gewinnen. Der Habitus jedes Gesellschaftsmitglieds ist bestimmt von dauerhaften Dispositionen sowie spezifischen Kapitalien (Ressourcen), die aneinander gekoppelt sind und einander wechselseitig bedingen. Die objektiv gegebene Position jedes Akteurs geht mit einer subjektiven Wahrnehmung dieser Position einher, und ebenso mit einer bestimmten Wahrnehmung der übrigen sozialen Welt. Ein wesentliches Charakteristikum der sozialen Welt sei die Tatsache, dass die Vorstellungen jedes Einzelnen vom System, von seinen Hierarchien und Werten, genauer, von der Position, die er in diesem System einnimmt oder einnehmen wird, zusammenhängt mit der Struktur seines Habitus (Bourdieu, Boltanski, de Saint Martin 1981, S. 135). Die unterschiedlichen subjektiven Wahrnehmungen sind auf die objektiven Positionen im sozialen Raum zurückzuführen, gleichzeitig setzen sich die Positionen gerade durch diese Wahrnehmungen um.

Da sie mit einer bestimmten Kapitalverteilung einhergehen, sind diese milieuspezifischen Sinnstrukturen zugleich auch ökonomische Strukturen: Bourdieu entwirft damit ein Modell umfassender sozialer Ökonomie, in der nicht mehr monetäres Vermögen allein ausschlaggebend ist und von sozialer Wertschätzung, Prestige oder der Verfügung über Kulturgüter getrennt gesehen wird, sondern sich alle - selbst die alltäglichsten - Lebensäußerungen als Bestandteile einer Sozialstruktur darstellen, die ökonomischen Gesetzen unterworfen ist. Dieser ökonomischen Auffassung der sozialen Welt entsprechend stellen deren verschiedene Segmente Märkte dar, auf denen jeder Habitus seine Dispositionen mit unterschiedlichem Erfolg zur Wirkung bringt; nicht alle Dispositionen sind an die unterschiedlichen Teilbereiche der Gesellschaft gleich gut angepasst.

Lebensläufe erscheinen vor diesem Hintergrund als Bündel von Möglichkeiten, sozial ererbte Positionen - gegeben in Form von Dispositionen und Kapitalien (Bourdieu 1987, S. 188) - beizubehalten oder zu erhöhen. Für Personen gleicher oder ähnlicher sozialer Lage bestehen typische Laufbahnen, mit typischen Chancen, darauf bezogene Strategien erfolgreich umzusetzen. Wirksam sind dabei immer komplexe (Allokations-)Mechanismen des sozialen Systems, die nicht auf bewusste Intention der Gesellschaftsmitglieder angewiesen sind: der Funktionsweise der sozialen Welt konstitutiv sind ein "Gespür für Grenzen", ein "sense of one's place", der die Subjekte durch ihren praktischen Lebensvollzug dazu neigen lässt, ihnen aus sozialisatorischen Zusammenhängen vertraute Bereiche aufzusuchen und damit zu "werden, was sie sind" (Bourdieu 1987, S. 189).

Die Berufswahl der einzelnen Subjekte erscheint damit überdeterminiert, sie ist aus ihrer Milieugebundenheit heraus sozialen Zwängen und Ungleichheiten unterworfen. Durch den Ausgangspunkt ihrer sozialen Laufbahn ist den Berufswählern ein spezifisches Verhältnis zur sozialen Welt (d.h. auch zu Bildungsinstitutionen und Berufen) vorgegeben, ebenso wie ein

spezifischer Zugang zu den Reproduktionsmöglichkeiten ihrer sozialen Position und spezifischen Chancen der Erzielung des erwarteten Ertrags auf bestimmten Märkten. Berufswahl ist wesentlich ein Übersetzungsmechanismus von sozial ererbten Positionen und mit ihnen verbundenen Kapitalien in eine neue Kapitalkonstellation, die eine zumindest gleichwertige Position garantieren soll. Die spezifischen, habituell geprägten Vorstellungen der Betroffenen über die soziale Welt und über sich selbst stellen dabei eine wesentliche Bestimmungsgröße ihrer Umwandlungsstrategien dar.

Erschwert wird dieser Umwandlungsprozess insofern, als das Bildungssystem ein relativ autonomes Teilsystem der Gesellschaft darstellt, und damit auch zum Arbeitsmarkt eine gewisse Distanz einnimmt. Es vermag zwar seine Produkte in Form von vergebenen Titeln bis zu einem gewissen Grad garantieren, doch ist deren Wert nicht auf allen Arbeitsmärkten gleich und längerfristig nicht stabil. Bildungsinvestitionen sind auf eine niemals vollkommen antizipierbare Zukunft gerichtet, da der Wert der Titel Gegenstand von Aushandlungsprozessen und temporären Verschiebungen ist. Sicherheit verleihen hier nur unabhängig von der jeweiligen Bildung gegebene Ressourcen, die mit ihr daher in einem Wechselverhältnis stehen, so dass "die ererbten Dispositionen auf das Besetzen der Positionen vorbereiten, zu denen sie hinführen" Bourdieu 1987, S. 573)

Die "soziale Verortung" (Milieubindung) der Berufswähler hat weitreichende Konsequenzen und verschränkt sich mit Effekten sozialer Ungleichheit: "In Ermangelung einer Informationsbasis, die hinreichend aktuell wäre, um im Falle des Misserfolgs einen zweiten Anlauf nehmen zu können, in Ermangelung eines ökonomischen Kapitals, dessen Umfang es gestatten würde, aus ungewisse Erträge zu warten, und eines sozialen Kapitals, das groß genug wäre, um im Falle eines Misserfolgs einen zweiten Anlauf nehmen zu können, haben die Familien der unteren und mittleren Bevölkerungsschichten (...) alle Aussichten, Fehlinvestitionen in Bildung zu tätigen (...). Man sieht außerdem, was die abstrakte Information, die ein Abiturient aus den unteren oder mittleren Bevölkerungsschichten über knappe Positionen von einer spezialisierten Beratungssituation erhalten kann, von der Vertrautheit unterscheidet, die einem der herrschenden Klasse entstammenden Kind der selbstverständliche Umgang mit Leuten vermittelt, die diese Position innehaben, eine Vertrautheit, die die Ausbildung rationaler Strategien erlaubt, ohne dass sie als solche in Form ausgeführter Lebenspläne oder berechneter zynischer Umorientierungen erdacht werden müssten." (Bourdieu, Boltanski, de Saint Martin 1981, S. 179)

Empirische Ansätze

Es ist sicher keine Übertreibung festzustellen, dass die Berufswahlforschung in den letzten beiden Jahrzehnten v.a. durch empirische Forschung die bedeutendsten Beiträge erfuhr. V.a. großangelegte Lebensverlaufstudien sowie Kohortenuntersuchungen lieferten Datenmaterial, das zum einen eine Überprüfung vieler der in den verschiedenen Theorien geäußerten Hypothesen und Vermutungen ermöglichen, zum anderen aber, selbst eine Ausgangsbasis für

Aktualisierungen bieten würde. Sehr vereinfacht lässt sich als Konklusio der wichtigsten Erkenntnis dieser Studien zusammenfassen, dass v.a. Strukturen wie Kohorte, Milieu und Geschlecht die wichtigsten Determinanten von Berufswahl und Berufsverlauf sind und individuelle Entscheidungsprozesse offensichtlich aus diesem Hintergrund heraus erklärt werden müssen (vgl. weiter unten).

Bedeutung und Kritik der soziologischen Ansätze

Soziologische Ansätze in der Berufswahlforschung brachten, insbesondere im Vergleich zu den traditionellen psychologischen Berufswahltheorien, neue Impulse in die gesamte Forschung. Zum einen fanden Prozessorientierte Erklärungen Eingang (und damit in Verbindung eine Erweiterung des Wahlbegriffes bis hin zu lebenslangen Konzepten), zum anderen wurde damit der Weg für eine Vielzahl an empirischen Untersuchungen bereitet. Vor allem konnten innerhalb dieser Konzepte auch umfassende empirische Daten (v.a. Longitudinalstudien wie Lebensverlauf- und Kohortenuntersuchungen) integriert werden bzw. Ergebnisse dieser Studien berücksichtigt werden. Auch wurde damit dem Konzept Individuum ein Konzept Umwelt gegenübergestellt. Damit aber sind auch schon die Grenzen dieses Ansatzes angesprochen: Eine erfolgreiche Integration beider Theoriezugänge fand nicht statt (über entsprechende Versuche einer Integration siehe weiter unten). Was blieb sind v.a. faktorentheoretische Ansätze, wobei die Gewichtung und Wirkungsweise der verschiedenen Einflussfaktoren eher aufgrund empirischer Ergebnisse erfolgt als aufgrund vorgelagerter Theoriebildung. Insbesondere die v.a. von Seifert wiederholt erhobene Forderung nach Theorien mit prognostischer Leistungsfähigkeit konnte nicht eingelöst werden (möglicherweise handelt es sich angesichts der Schnelllebigkeit der Ausbildungs- und Berufswelt um einen nicht einlösbaren Anspruch).

Die bedeutendste Kritik an der schichttheoretischen Betrachtungsweise von Berufswahlprozessen und Berufsverläufen kam von Seiten individualzentrierter Ansätze (die vermutlich aus dem Erklärungszusammenhang neoliberaler Überlegungen zu interpretieren sind); als deklarierte Vertreter dieser Sicht erweiterte Beck (1986) aufgrund von ihm diagnostizierter Tendenzen im industriellen und nicht-industriellen Arbeitsbereich die individualistischen und rationalistischen Postulate entscheidungstheoretischer Ansätze (vgl. im Anschluss: Entscheidungstheoretische Ansätze); nach Beck werden die Individuen aufgrund struktureller marktförmiger Sozialbeziehungen zur Selbstbestimmung geradezu gezwungen. Der Autor spricht in diesem Zusammenhang von einer „Arbeitsmarktindividualisierung“ und kritisiert damit vor allem klassen- und schichtorientierte Erklärungsmodelle (vgl. v.a. milieutheoretische Ansätze): bei „Klassen“ und „Schichten“ handle es sich - nach Beck - um theoretische Konstrukte, Klassen und Schichten seien „eine Wabbelmasse mit operationaler Superausstattung“ (S. 141).

Beck sieht Arbeitende als Akteure ihrer arbeitsmarktvermittelten Lebensläufe; Individuen müssten sich dieser Argumentation zufolge als Handlungs- und Planungsbüros ihrer

Lebensläufe begreifen: Arbeitsmarkt-Individualisierung entfalte sich in der Anhebung von Lebensstandards, Ausbildung, Mobilität usw.: „In der individualisierten Gesellschaft muß der einzelne entsprechend bei Strafe seiner permanenten Benachteiligung lernen, sich selbst als Handlungszentrum, als Planungsbüro in Bezug auf seinen Lebenslauf, seine Fähigkeiten, Orientierungen, Partnerschaften und so weiter zu begreifen. ‘Gesellschaft’ muss unter den Bedingungen des herzustellenden Lebenslaufes als eine ‘Variable’ individuell gehandhabt werden.“ (Beck, S. 217)

Mayer (1990) und Drexel (1989) unterzogen dieses Konzept der Individualisierung von Arbeitsmärkten, die Thesen einer Entschichtung als Zerfall von Klassenstrukturen und sozialen Schichtungen, einer Entstrukturierung als zunehmende Lockerung des Zusammenhangs sozio-ökonomischer Lebenslagen, sozialem Bewußtsein und individuellem Handeln sowie die Thesen über eine De-Institutionalisierung des Lebenslaufes einer genauen Analyse: Mayer entwickelte seine Überlegungen anhand der Ergebnisse der "Berliner Lebensverlaufsstudie" (Mayer 1987; Blossfeld 1989) und Drexel im Rahmen der Konstruktion der Berufs- bzw. Reproduktionsverlaufsmuster. Beide kamen zu ablehnenden bzw. skeptischen Auffassungen gegenüber individualistischen Ansätzen: Mayer kommt bei der Interpretation seiner Daten zum Schluss, dass Sozialstrukturen nicht zunehmend offener und mobiler, sondern eher geschlossener und immobiler werden und dass von einer Ablösung oder Schwächung von Schichtungstendenzen keine Rede sein könne. Eher sei eine zunehmende Rigidität des Klassen- und Schichtungssystems festzustellen. (vgl. dazu auch Kahl, S. 367)

Entscheidungstheoretische Ansätze

Entscheidungstheoretische Ansätze der Berufswahlforschung lieferten während der 70er und 80er Jahre bedeutende Beiträge innerhalb der deutschsprachigen Literatur. Ihre Leistung besteht vor allem darin, das Kriterium der Rationalität (und oft damit in Zusammenhang die Bedeutung von Information) in die Diskussion einzuführen; weitergehende Konzepte führten darüber hinaus die Erkenntnisse der kognitiven Psychologie (v.a. Konsonanzverhalten, Dissonanztheorie nach Festinger) in die Diskussion ein. Seifert, der die entscheidungstheoretischen Konzepte den psychologischen Ansätzen innerhalb der Berufswahltheorien zuordnet, bezeichnet sie als „motivationspsychologische Ansätze“: „Die entscheidungstheoretischen Ansätze versuchen Berufswahl vor allem durch die die Berufs- und Stellenfindung abschließenden Wahl- und Entscheidungsvorgänge zu erklären. Sie abstrahieren dabei weitgehend von den individuellen, insbesondere biographischen Bedingungen der beruflichen Entwicklung bzw. bewerten diese (genauso wie die sozialen Determinanten) lediglich als modifizierende Faktoren des Prozessgeschehens.“ (Seifert, S. 215)

Zum Begriff

Drever, Fröhlich (1977) definieren Entscheidung als „allgemeine Bezeichnung für die Wahl einer bestimmten Richtung des Handelns oder Reagierens in einer mehrere Möglichkeiten enthaltenden Situation“ (zit. nach Potocnik 1991, S. 31). Von einer Entscheidung spricht man also dann, wenn mindestens zwei Alternativen vorliegen, die prinzipiell gewählt werden können. Zwei Begriffe sind eng mit dem des Entscheidens (Decision Making) verbunden: Urteilen (Judgement) und Wählen (Choice). Für diese verwandten Begriffe geben Anderson et al. (1981) folgende Definitionen: „Entscheiden“ sei der Vorgang der Meinungsbildung oder die Wahl der Handlungsalternative; „Urteilen“ sei der mentale oder intellektuelle Prozess der Meinungsbildung oder Bewertung durch beurteilen oder vergleichen; „Wählen“ dagegen sei die freiwillige und zweckgerichtete oder überlegte Handlung der Selektion aus zwei oder mehr Handlungsalternativen.

Entscheidungstheorie und Berufswahl

Entscheidungstheoretische Ansätze gehen im Grunde auf die im 18. Jahrhundert entworfene Konzeption eines „homo oeconomicus“ zurück. Die zentrale Annahme dieses Konstrukts geht dahin, dass Individuen ihre Entscheidungen zum Zweck einer Maximierung des Nutzens treffen, d.h. es werden jene Alternativen gewählt, die den höchsten Nutzen versprechen.

Grundsätzlich ist innerhalb der entscheidungstheoretischen Ansätze zwischen zwei Grundvarianten zu unterscheiden: „geschlossene“ und „offene“ Entscheidungsmodelle (bei den offenen Modellen, handelt es sich de facto um Weiterentwicklungen der geschlossenen Modelle). Geschlossene Entscheidungsmodelle beruhen auf der Annahme einer klar strukturierten Entscheidungsstruktur. Eine solche Struktur liegt – folgt man der Modellannahme – dann vor, wenn dem Entscheidungssubjekt alle ihm offenstehenden Handlungsalternativen und deren Konsequenzen für die Zielerfüllung bekannt sind, wenn das Entscheidungssubjekt überdies über eine nach der subjektiven Wichtigkeit geordnete Rangfolge seiner Ziele verfügt und wenn es schließlich solche Entscheidungsregeln kenne und anwende, die die Wahl der optimalen Handlungsalternative sicherstellen würden. Diese Annahmen wurden aufgrund ihrer offensichtlichen Realitätsfremde kritisiert; so fordert Lange (1976) einer Einbindung entwicklungspsychologischer und entwicklungssoziologischer Ansätze in die (entscheidungsorientierte) Berufswahltheoriediskussion. Ansätze die, nach Lange, „einerseits die Einseitigkeit des Erklärungshintergrundes zu überwinden suchen, also sowohl soziale als auch individuelle Faktoren in ihrer Interdependenz im Hinblick auf Berufsentscheidungen analysieren, andererseits den zeitlichen Verlauf des Berufswahlprozesses ernst nehmen und nicht nur auf die Erklärung von Zuständen, sondern auf die Erklärung von Veränderungen abstellen.“ (Lange 1976, S. 481; vgl. auch Dincher 1987, S.4 f.)

Ausgangspunkt bei den offenen Entscheidungsmodellen im allgemeinen ist, dass das Entscheidungssubjekt über die ihm offenstehenden Handlungsalternativen und deren Konsequenzen für die Zielerfüllung realistischerweise nur unvollkommen informiert sei und dass

es von vornherein weder über eine subjektiv gewichtete Rangfolge von Zielen noch über geeignete Entscheidungsregeln verfüge.

Grundsätzlich herrscht in allen entscheidungstheoretischen Ansätzen Übereinstimmung über die folgenden Modellvariablen:

- Der Berufswähler als Entscheidungssubjekt;
- Die Berufswahlsituation als Situation, die aufgrund gesellschaftlicher Gegebenheiten (Schulabschluss) zu einer Entscheidung herausfordert, ohne konkrete Entscheidungsalternativen oder gar nur eine Entscheidungsmöglichkeiten vorzugeben;
- Informationen, die der Berufswähler hat oder sucht;
- Die Strategie, nach der das Entscheidungssubjekt die Information verbindet und in eine Entscheidung überführt.

Einheitlichkeit innerhalb der unterschiedlichen entscheidungstheoretischen Ansätze herrscht auch hinsichtlich des Entscheidungsablaufes, welcher in 4 Phasen ablaufe:

- Problemwahrnehmung: Der eingewöhnte Lebenslauf wird unterbrochen und der Berufswähler sieht sich gezwungen, sich für eine neue Handlungsrichtung zu entscheiden;
- Informationssuche und –verarbeitung: Zur Lösung des Problems werden Informationen aus dem Gedächtnis abgerufen und/oder neu erworben, in Beziehung gesetzt und zu Handlungsentwürfen verarbeitet. Dabei wird angenommen, dass die Informationssuche und –verarbeitung von vergangenen Erfahrungen gesteuert wird;
- Entscheidung: Es erfolgt eine Festlegung auf einen Handlungsentwurf;
- Realisierung: Der Handlungsentwurf wird in tatsächliches Handeln umgesetzt.

Ansatz nach Lange

Lange (1978) geht davon aus, dass Berufswahlentscheidungssituationen von einer Gesamtheit individueller Entscheidungsvoraussetzungen geprägt werden. Lange unterscheidet innerhalb dieser Entscheidungsprämissen (im Falle der Berufsentscheidung) zwischen:

- Entscheidungskriterien (evaluative Entscheidungsprämissen, d.h. individuelle Merkmale, die zur Bewertung von Alternativen herangezogen werden, wie Wertorientierungen, Interessen, Fähigkeiten usw.; dahinter steht die Annahme, dass Wertorientierungen, Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten die Wahl des Berufsbereiches bestimmen, das Anspruchsniveau hingegen die Wahl des Berufsniveaus)
- Wahrgenommene Berufsalternativen (kognitive Entscheidungsprämissen)
- Entscheidungsregeln (modale Entscheidungsprämissen).
- Die Entscheidungsprämissen hängen vor allem von der Sozialisation ab, sind aber auch in soziale Interaktionsprozesse eingebunden. Lange entwirft drei typische Entscheidungssituationen (je nach Ausprägungsgrad der Entscheidungsprämissen), die einen unterschiedlichen Grad an Rationalität in der Berufswahl beschreiben:

- Rationale Entscheidungssituationen (die am ehesten von Studenten und Akademikern entsprechen würden);
- Die Situation des Durchwurstelns („muddling through“ – die am ehesten Entscheidungen von Abiturienten und Realschülern entsprechen würden);
- Die Situation der Zufallswahl (die am ehesten der Entscheidungssituation von Hauptschülern entsprechen würde).

Lange impliziert damit, dass mit steigender Schulbildung der Rationalisierungsgrad der Bildungswahl steige (siehe auch Jaide 1966; Küng 1971). Anhand der oben beschriebenen Entscheidungsprämissen definiere der Berufswähler sein Berufswahlproblem. Lange unterscheidet horizontal die Kriterien beruflicher Interessen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten des erwarteten Grades an Ziel- und Werterreichung (Einkommen, Ansehen, Aufstieg). Letzteres erfährt seine konkrete Ausprägung durch den intervenierenden Einfluss der subjektiven Realisierungswahrscheinlichkeit und beide sind beeinflusst durch Anspruchsniveau und Leistungsmotivation. Die Güte (Operationalität) der Problemdefinition kann zwischen verschiedenen Berufswählern und Zeitpunkten stark variieren. Sie ist um so höher, je genauer das Problem in beiden Dimensionen beschrieben ist.

Gleichzeitig mit der Problemdefinition beginnt der Berufswähler mit der Bildung von Lösungshypothesen (Alternativen). Ihre Beschreibung erfolgt nach den kognitiven Entscheidungsprämissen. Sie basieren auf werthaftern und wertneutralen (Anforderungsprofile) Vorstellungen von der Berufswelt.

Bedeutung und Kritik der entscheidungstheoretischen Ansätze – Kognitionspsychologische Erklärungen

Dincher (1987) hebt v.a. die „umfassende Sichtweise“ entscheidungstheoretischer Ansätze (v.a. nach Lange) gegenüber früheren Theorieansätzen hervor: Das entscheidungstheoretische Modell versuche „mit seinem übergreifenden Ansatz auch Elemente früherer Theorien zu integrieren und vermeidet damit die Gefahr einer einseitig vereinfachenden Problemsicht“ (S. 4). Allerdings werde dieser Ansatz, v.a. aufgrund seiner idealtypischen Annahmen, der Komplexität des Berufswahlprozesses nicht ausreichend gerecht und vernachlässige den Prozesscharakter. Auch sei die Erklärungsfähigkeit rationalistischer Ansätze v.a. auf Personen höherer Bildungsniveaus beschränkt (vgl. ebd. S. 7).

Vor allem aber scheint der in diesem Ansatz zentrale Zusammenhang zwischen Information bzw. Informationsniveau und Entscheidungs rationalität nur wenig realitätskonform. Vor allem Erkenntnisse der kognitiven Psychologie werden dabei nicht ausreichend berücksichtigt (vgl. weiter oben: Faktoretheoretische Ansätze). Paul (1984) verweist in diesem Zusammenhang auf die Erkenntnisse der konflikttheoretischer Entscheidungsmodelle (nach Janis und Mann 1977) sowie der kognitiven Dissonanztheorie (nach Festinger 1957) sowie deren Reformulierung (nach Irle 1975) (vgl. Paul S. 20 ff.): Gemeinsam sei diesen Theorien, „dass in der Phase vor der Entscheidungsrealisierung selektives Informationsverhalten auftreten, das

sich in der verstärkten Suche nach erwartungskonformen und im Meiden erwartungsdiskrepanter Informationen äußert. (S. 35). Und es gehe weniger darum, absolute Entscheidungen zu treffen, sondern relative Kosten und Nutzen abzuwägen. Solche relativen Vergleichswerte „beruhen auf Erfahrungen mit Belohnungen und Bestrafungen, die der Person selbst oder aber andere Personen in vergleichbaren Situationen in der Vergangenheit erhalten haben. Je größer der antizipierte Betrag im Verhältnis zum Vergleichswert ist, desto befriedigender ist das Ergebnis. Umgekehrt gilt, je kleiner der Betrag ist, desto größer ist die Unzufriedenheit. (vgl. dazu Thibaut, Kelly nach Paul, S. 41).

Systemtheoretische Ansätze

Systemtheoretische Modelle begreifen Berufswahl in Analogie zum Regelkreisgeschehen, d.h. die Wahl bzw. Entscheidung wird als Prozessgeschehen interpretiert, bei dem die Entscheidung als das Ergebnis spontaner, selbsttätiger Regelungsvorgänge im Organismus erscheint. Von zentraler Bedeutung ist dabei das dynamische Wechselspiel und die kontinuierliche Interaktion zwischen inneren Konzepten, Plänen, Vorstellungen, Antizipationen und äußeren Eindrücken (Informationen, Daten) in Hinblick auf das sozioindividuelle Ziel der Berufswahl. Innen- und Außenwelt stehen über permanente feed-back-Prozesse in Interaktion, wobei durch ständige Ist-Soll-Abwägungen eine zufriedenstellende Entscheidung erreicht werden soll (vgl. Seifert S.223/224).

Berufswahl als Zuweisungs- und/oder Allokationsprozess

„Systemtheoretisch wird dieser (gemeint ist konkret die Arbeit von Daheim, Anm. d. Verf.) Ansatz genannt, weil er von der Differenzierung des Gesellschaftssystems in funktional bestimmte Subsysteme ausgeht und von dort her Handlungen von Mitgliedern solcher Systeme unter der Frage ihres Beitrages zur Lösung von übergeordneten Problemen untersucht.“ (Steffens 1975, S. 43) Es handelt sich hier um Erklärungsansätze, die davon ausgehen, dass (ausschließlich oder weitestgehend) verschiedene Steuerungsmechanismen für die Berufswahl verantwortlich seien. Und zwar entweder durch direkte Steuerungen, wie etwa Schul- und Ausbildungssystem oder indirekte Mechanismen, die vor allem in Form von internalisierten Werten, Normen und zum Teil Interessen wirksam werden.

Allokationsmodelle - "Berufswahl" als Zuweisungsprozess

Von "Berufswahl" ist bei diesen Erklärungsmodellen insofern nur unter Anführungszeichen zu sprechen, als hier kaum Freiräume für individuelles Entscheiden und Handeln gesehen werden. Die Zuweisung in Berufe erfolgt v.a. über zwei Mechanismen der direkten und der indirekten Zuweisung:

Direkte Mechanismen sind gesellschaftliche Kontrollinstanzen, wie Ausbildungssystem, Bildungszertifikate, aber auch die Bevorzugung von Gruppen- oder Schichtmitgliedern bei Aufnahme- und Selektionsverfahren.

Indirekte Zuweisungsmechanismen vollziehen sich durch den Sozialisationsprozess, in dem Werte, aber auch Kenntnisse vermittelt bzw. internalisiert werden, die die Orientierung auf einen Beruf oder eine bestimmte Berufsgruppe determinieren.

Ansatz nach Daheim

Das Berufswahlmodell nach Daheim baut auf der Theorie von Parsons auf. Gesellschaft wird als Sozialsystem gesehen, das sich aus einem Geflecht von Interaktionsbeziehungen zwischen Rollenträgern konstituiert. Innerhalb des Sozialsystems müssen vier Probleme gelöst werden. Zielorientierung, Anpassung, Integration und Motivation. Für die Lösung dieser Probleme sind Subsysteme zuständig, die jeweils über spezifische Wertmuster verfügen. Diese Wertmuster sind nicht gleichrangig, sondern zeigen in jedem Sozialsystem eine bestimmte hierarchische Ordnung auf. Die „moderne“ Gesellschaft ist durch das Wertmuster des wirtschaftlichen Systems charakterisiert. Dies hat eine zunehmende Differenzierung und Strukturierung des Subsystems Wirtschaft zur Folge, was wiederum die Ausbildung eines „Berufssubsystem“ bewirkt.

Berufszuweisung bedeutet nach Daheim, dass sich aus der Interaktion der Gesellschaftsmitglieder bestimmte Regelungen für den Zugang zu den Positionen herausgebildet haben und dass es Instanzen und Personen gäbe, sogenannte Agenten der Gesellschaft, die den Zugang zu den Positionen mehr oder weniger den Regelungen entsprechend kontrollieren. Zum anderen meint Zuweisung auch einen indirekten Einfluss auf den Berufswahlprozess. Dieser bestehe darin, dass der Berufswähler sich bei seiner Positionssuche von einer Orientierung leiten lasse, die sich unter gesellschaftlichen Einflüssen gebildet habe. Aus der Sicht des Individuums erfolge die Berufswahl in der Weise, dass der Berufswähler die an eine Position geknüpften Erwartungen mit seiner bis dahin erworbenen Orientierung vergleicht. Im Falle der Übereinstimmung würde er sich zur Positionsübernahme entschließen. Stimmen Rollenerwartungen und Orientierung nicht überein, könne der Berufswähler die Position ablehnen oder versuchen, die Rollenerwartungen seiner Orientierung bzw. umgekehrt anzugleichen. Berufswahl als Zuweisung zu bzw. Übernahme von Berufspositionen muss nach Daheim als Prozess mit fortschreitender Verengung beruflicher Alternativen gesehen werden.

Daheim unterscheidet zwischen drei Prozessstufen:

- Auf der ersten Stufe gehe es um die Entscheidung für eine bestimmte Schulbildung, welche den Zugang zu bestimmten Ausbildungsgängen und damit auch zu bestimmten Berufspositionen mehr oder weniger festlege. Diese Entscheidung werde von der Familie gefällt oder doch wenigstens ausschlaggebend von ihr beeinflusst. Zugleich sei die Familie auf dieser Stufe noch der entscheidende Agent beim Aufbau der Orientierung d.h. bei der

Formulierung vager beruflicher Ziele, bei der Übernahme zielkonformer Normen, bei der Ausbildung einer ziieldienlichen Motivation und bei dem Erwerb des für die Zielerreichung erforderlichen Wissens.

- Die zweite Stufe sei durch die Entscheidung für eine Berufsausbildung oder für eine Berufsposition gekennzeichnet. Beim Aufbau der beruflichen Orientierung, die auf der zweiten Stufe spezieller sei als auf der ersten, werde die Familie als Agent zunehmend von Lehrern, Altersgenossen, Berufsinhabern und Berufsberatern abgelöst.
- Auf der dritten Stufe gehe es um die Wahl zwischen Berufspositionen im Laufe des Arbeitslebens, wobei es zu mehr oder weniger deutlich markierten Änderungen der Berufslaufbahn kommen könne (Arbeitsplatzwechsel, Berufswechsel). Als Agenten beim Wandel der Orientierung würden in dieser Phase vor allem Kollegen wirken.

Funktional-Strukturelle Beiträge

Systemtheorie ist im deutschsprachigen Raum untrennbar mit der Person Niklas Luhmann verbunden. Ohne hier im Detail auf dessen Werk eingehen zu können, soll an dieser Stelle, extrem vereinfacht, auf seine zentrale Überlegung verwiesen werden: Es geht dabei um das Verhältnis zwischen Individuum und einem überkomplexen System. Handeln ist nur dann möglich, wenn diese Komplexität, in welcher Form auch immer, auf ein verarbeitbares Maß reduziert wird. Reine Informationsleistung ist dafür nicht adäquat: auch sie ist überkomplex. Geradezu notwendige – bewusste oder unbewusste – Strategien gegenüber einem solchen Übermaß an Komplexität können z.B. Verweigerungsverhalten, selektive Wahrnehmung u.a.m. sein. Wenn Luhmann in seinem Spätwerk zur Forderung nach einer „Ökologisierung von Information“ findet, ist er damit ein Wegbereiter für die ganz aktuelle Diskussion zum Stichwort Informationsökonomie.

Bedeutung und Kritik der systemtheoretischen Ansätze

Wenngleich systemtheoretische Ansätze, in ihrer traditionellen und absolut gesetzten Form, welche die Existenz einer Wahl oder Entscheidung im engeren Sinn bestreitet und ausschließlich von Steuerung ausgeht (Allokationsmodelle), offensichtlich v.a. aus ideologischen Gründen kritisiert wurde (vgl. z.B. Busshoff, S. 78), finden sich Elemente der Steuerung (extrinsisch und/oder intrinsisch) selbstverständlich in anderen Erklärungsansätzen zur Berufswahl (zumeist unter dem Attribut von „intervenierenden Variablen“) auch.

Der wesentlich allgemeinere systemtheoretische Ansatz, den Luhmann in seinem Gesamtwerk darstellt (ohne explizit über die hier interessierte Thematik gearbeitet zu haben), impliziert einerseits die überzeugendste Kritik an entscheidungsrationalen Konzepten, bietet darüber hinaus aber durchaus fruchtbare Ansatzpunkte für eine Diskussion von Berufswahl und Berufsverlauf unter aktuellen Gesichtspunkten, wie z.B. der Globalisierung.

Integrative Ansätze

Wenn hier von integrativen Konzepten gesprochen wird, so ist diese Kategorisierung eigentlich zu hoch gestochen: Wie bereits mehrfach angemerkt, gibt es bislang kein Konzept, dass die verschiedenen Zugänge (Individuum vs. System, Entscheidung vs. Steuerung) zu integrieren vermochte. Die hier als Abschluss dieser kurzen Einführung in den Stand der Theorie vorgestellten Ansätze versuchen allerdings zumindest in Bereichen diese Widersprüchlichkeit aufzulösen bzw. versuchen einige Ansätze zu verarbeiten. Am Ende dieses Abschnittes werden auch noch sogenannte laubahnorientierte Konzepte vorgestellt, in denen die Vorstellung von Berufswahl als einem einmaligen Akt zugunsten eines lebenslangen Konzeptes überwunden werden soll.

Ansatz nach Steffens

Der Ansatz von Steffens verschränkt entscheidungs- und systemtheoretische Ansätze der Berufswahltheorie. Berufswahlreife gilt als rationale Reduktion von Umweltkomplexität sowohl in sachlicher, zeitlicher, als auch sozialer Hinsicht. Berufswahlreife wird somit zur Fähigkeit, Komplexität, d.h. alle gegebenen Wahlmöglichkeiten zu erfassen und sich dennoch unter Zeitdruck für eine Möglichkeit rational entscheiden zu können. Berufsberatung, Berufswahlunterricht, aber auch Berufswahlgespräche in der Familie sollen eine rationale Reduktion der Systemkomplexität vollziehen.

Nach systemtheoretischer Sicht bestehen folgende Aufgaben der Berufswahlvorbereitung:

- System/Umwelt-Aufgabenbereich: Darin hat die Entwicklung der Berufswahlreife durch exemplarische Erfahrungsversuche und systematische Wahrnehmung der Umwelt- und Berufsstruktur einen Interpretationsrahmen für Schüler zu erstellen, der Erkenntnisfunktion ermöglicht.
- Entscheidungsprozess-Aufgabenbereich: Heranbildung von Schülern zu Entscheidungsfähigkeit durch fachübergreifendes Entscheidungstraining (damit Belegung des Informationsverhaltens).
- System-Aufgabenbereich: Erarbeitung eines Denkmodells für die Einordnung von berufswahlbezogenen Kooperations- und Konflikterfahrung der Schüler sowie Vermittlung eines Suchschemas für Informationsquellen).

Multifaktorieller Ansatz nach Allehof

Allehofs Ansatz ist zwar eher den faktorentheoretischen Ansätze zuzurechnen, versucht aber sowohl soziologische als auch psychologische Aspekte zu berücksichtigen.

Allehofs Ansatz „betrachtet den Menschen im Rahmen der ökonomischen Bedingungen als individuell rational sowie die getroffene erste Berufswahl auf einem Zeitkontinuum, wobei die getroffene Wahl auf keinen Fall endgültig ist, sondern als Prozess verstanden wird, in dem

früher gefällte Entscheidungen revidiert werden können. Die Berufswahl wird also nicht als kurzfristiges, einmaliges Entscheidungsgeschehen betrachtet, sondern als längerfristiger Entscheidungsprozess, wobei die erste Berufswahl den Eintritt in diesen Prozess darstellt. Der berufliche Entscheidungsprozess kann (...) als sukzessiver Interaktionsprozess betrachtet werden, wobei der informationssuchende Berufswähler mit Eltern, Lehrern, potentiellen Kollegen, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Berufsberatern interagiert.“ (Allehof 1985, S. 24) Allehof differenziert zwischen vier großen „Prädiktoren“, welche determinierend auf die erste Berufswahl wirken würden:

- Gesellschaftliche und kulturelle Prädiktoren (soziale Schichtung, Religion, Normen, Rassenzugehörigkeit, ethnische Herkunft, Werthierarchie)
- Prädiktoren der Sozialisation in Familie und Schule (Erziehungsstil, Familiengröße und –komplexität, Schulumilieu, Gleichaltrige, Wohnort)
- Individuelle Prädiktoren (Fähigkeiten, IQ, Konstitution, Persönlichkeit)
- Prädiktoren der aktuellen Wirtschaftssituation (Berufsstruktur und –differenzierung, Wirtschaftslage, politische Großwetterlage, Selektions- und Enkulturationsmechanismen)
- Theorieanleihen sowie Faktoren der Operationalisierung zu diesen Prädiktoren bezieht Allehof auf „speziellen“ Berufswahlansätzen.

Konzept nach Blau und Mitarbeitern

Blau und Mitarbeiter (1956, hier zusammengefasst nach Seifert 1977, S. 253ff.) gehen von zwei miteinander interagierenden Prozessen aus, nämlich einerseits den individuellen Wahl- und Entscheidungsvorgang und andererseits Ausleseprozesse in der Wirtschaft. Berufswahl wird als Prozess interpretiert, für den eigentlichen Wahl- und Entscheidungsvorgang werden Anleihen aus der Entscheidungstheorie bezogen (wobei hier auch Gedanken der kognitivistischen Adaption der Entscheidungstheorie zu finden sind): Die Wahl oder Entscheidung wird bestimmt durch den subjektiven Belohnungswert der verschiedenen Alternativen sowie durch die (subjektive) Bewertung der Erfolgswahrscheinlichkeit. Die Autoren gehen davon aus, dass sowohl die Gesamtheit der beruflichen Wertvorstellungen wie auch die Einschätzungen der Erfolgswahrscheinlichkeiten der betreffenden Berufe hierarchisch geordnet sind: erstere bilden Präferenzhierarchie, letztere die Erwartungshierarchie. Bei jeder beruflichen Entscheidung soll nun ein Kompromiss zwischen den Präferenzen und den (realitätsbezogenen) Erwartungen hergestellt werden, d.h. das Individuum ist bestrebt, den Belohnungswert unter Berücksichtigung der Erfolgswahrscheinlichkeit zu maximieren. Es wird daher z.B. der an erster Stelle der Präferenzhierarchie stehende Beruf dann eher nicht gewählt, wenn die Aussichten, diesen Beruf erreichen zu können oder sich darin zu bewähren eher gering scheinen. Im Prinzip der gleiche Vorgang spiele sich auch auf Wirtschaftsseite, d.h. auf Seite der Arbeitgeber ab, wo ebenfalls entsprechende Abwägungsprozesse stattfinden würden (vgl. Seifert S. 253/254).

Berufswahlmodell nach Busshoff

Busshoff (1984) versucht die verschiedenen Erklärungsversuche in einer Art „Metatheorie, d.h. als ein Ordnungsschema, das den Zusammenhang vorliegender Berufswahltheorien aufzeigt und den begrenzten Stellenwert der einzelnen Theorien erkennen lässt“ (zit. in: Bundesanstalt für Arbeit 1992, S.88) in einem „Rahmenmodell zur Erklärung der Berufswahl“ zusammenzufassen (ebd., S.87): „Berufswahl ist eingebunden in einen Entwicklungsprozess, der aus dem Zusammenspiel von Reifungsprozessen und Lernerfahrungen seine Dynamik erhält. Die Lernerfahrungen werden durch Umweltbedingungen und Einflüsse angeregt, wobei den Entwicklungserwartungen eine besondere Bedeutung zukommt. Noch bevor dem Jugendlichen die Entwicklungsaufgabe der Berufswahl bewusst wird, haben sich bei ihm ein bestimmtes Selbstkonzept, ein bestimmtes Umweltkonzept (und damit Berufsvorstellungen) und bestimmte Problemlösungsmethoden ausgebildet. In der Phase der Berufswahl entwickelt der Berufswähler, angeregt durch und eingebunden in neue Lernerfahrungen, aus seinem Selbstkonzept die Entscheidungskriterien, aus seinem Umweltkonzept die Entscheidungsalternativen und aus seinem Repertoire bisher gelernter Problemlösungsmethoden seine Entscheidungsfertigkeiten. Diese Entscheidungsvoraussetzungen bilden die Grundlage für die Bevorzugung von Alternativen (Präferenzen) und für Vermutungen über ihre Erreichbarkeit (Realisierungserwartungen). Aus diesen Komponenten ergibt sich schließlich - häufig durch äußere Zwänge terminiert - die Handlungsabsicht (Absicht einen bestimmten Beruf zu ergreifen). Vom Ausführungsversuch hängt es dann ab, ob der Entscheidungsprozess seinen vorläufigen Abschluss findet oder neu aufgerollt werden muss. In jedem Fall vermittelt der Ausführungsversuch (und die Bewältigung eventuell auftretender Nachentscheidungsprobleme) neue Lernerfahrungen, die in die berufliche Entscheidung eingehen und sich in künftigen beruflichen Entscheidungssituationen auswirken.“

Analog der in diesem Modell implizit enthaltenen Zeitachse entwickelt Busshoff ein mehrstufiges Konzept zur Entwicklung von „Berufswahlkompetenz“ innerhalb dessen er auch die für unsere Thematik primär interessante Positionierung von Berufsinformation einbringt:

- Stufe 1: Die Jugendlichen können die Berufswahl als Aufgabe wahrnehmen, d.h. sie sind bereit, sich auf die Berufswahl einzustellen, sie sind motiviert, sich mit ihr zu befassen.
- Stufe 2: Die Jugendlichen können den Problemgehalt der Berufswahlaufgaben analysieren, d.h. sie werden sich über ihr Selbstkonzept klar, sie entwickeln Problemlösungsmethoden.
- Stufe 3: Die Jugendlichen können die in der Berufswahl liegenden Selbstbestimmungschancen entdecken, d.h. sie erleben sie als reale Chance der Veränderung hin zu einer realistischen Einschätzung ihrer Berufswahlsituation, sie sind sich bewusst, welche Einflüsse sie zulassen und welche sie abwehren.
- Stufe 4: Die Jugendlichen können Handlungsmöglichkeiten und -alternativen ausarbeiten und sich entscheiden, d.h. sie gehen vom Selbstkonzept und den Berufsvorstellungen aus

und entwickeln Entscheidungskriterien und Entscheidungsalternativen. Sie nutzen Erfahrungs- und Informationsquellen und beziehen dabei Gesprächspartner ein; sie gewichten und überprüfen berufliche Alternativen und schätzen deren Realisierungschancen ein.

- Stufe 5: Die Jugendlichen können die Handlungsentscheidungen und die damit verbundenen persönlichen und sozialen Folgen verantworten, d.h. sie erkennen die in der Berufsentscheidung liegende Herausforderung der Verantwortung und nehmen sie an. (Bundesanstalt für Arbeit 1992, S.8)

Laufbahnorientierte Konzepte

Laufbahnorientierte Ansätze sind ein Paradebeispiel für den Versuch psychologische Berufswahltheorien mit soziologischen Aspekten zu verbinden. Laufbahnorientierte Konzepte der Berufswahl betonen den Prozesscharakter und stehen damit Grenze bzw. bilden den Konnex zu verlaufsorientierten Untersuchungen. So versteht sich der Ansatz nach Kohli (1973) als Versuch, ein umfassendes und integratives Modell der Berufswahl und beruflichen Entwicklung zu entwickeln.

„Gerade die Erweiterung der Berufsentwicklungstheorien gehört zu den stimulierenden Seiten neuerer theoretischer Entwicklungen. Frühere Theorien waren sowohl wegen ihrer Konzentration auf nur wenig Variablen, als auch durch ihre Beschäftigung mit Wahlentscheidungen auf eine spezielle Zeitperiode begrenzt. Dies geht soweit, dass derartige Theorien mitunter lediglich als Theorien der Berufswahl angesehen werden. Nach Sonnenfeld und Kotter (1982) können soziologische Theorien als die ersten erkennbaren Ansätze zu Laufbahntheorien angesehen werden. In ihnen wurde die soziale Schicht als wichtigster Einfluss herausgestellt.“ (Williams 1995, S. 194)

Ansatz nach Kohli

In einer an systemtheoretische Ansätze erinnernden Konzeption geht Kohli (1973; 1975) von einem Verständnis von Gesellschaft aus, das als Vielfalt von Positionen in verschiedenen Bereichen wie Familie, Arbeitswelt, Schule beschreibbar sei. Diese Positionen seien durch „objektive Laufbahnnormen“ zeitlich miteinander verknüpft und stellen Kristallisationslinien sozialer Erwartungen dar. „Durch Institutionalisierung gewinnen sie den Charakter von festen Gegebenheiten, die von jedem konkreten Handeln abgelöst, den Mitgliedern der Gesellschaft als äußere Realität erscheinen und als solche zum Handeln leiten.“ (Kohli 1973, S.58) Jedes Individuum sei Inhaber verschiedener Positionen und unterliege damit unterschiedlichen Laufbahnmustern, die miteinander zu integrieren seien.

Die einzelnen Positionen und Positionsfolgen sind durch die objektive Normen jedoch nicht bis ins einzelne strukturiert, sondern weisen „normative Lücken“ auf, die wiederum einen Handlungsspielraum gewähren. Zudem bestehen häufig konkurrierende Normen, die eine Integration erfordern. Für das Individuum stellt sich daher die Notwendigkeit, bestehende

Normen zu interpretieren, zwischen verschiedenen Laufbahnen zu wählen und normative Lücken zu schließen. Der Berufswahlprozess könne so als eine „Folge von Entscheiden zwischen solchen diskrepanten Laufbahnmustern, die dem Wählenden in seiner jeweiligen Situation offenstehen, aufgefasst werden“ (Kohli 1973, S. 46)

Aus der subjektiven Auffassung und Gestaltung der objektiven Laufbahnnormen ergibt sich die subjektive Laufbahn. Die subjektive Laufbahn ist jedoch der objektiven untergeordnet; sie ist „subsidiär“: „Sie folgt ihnen (den objektiven Laufbahnnormen), solange sie eine klare Richtlinie geben, und wird erst dort zu einer persönlichen Angelegenheit, wo die Normen keine eindeutige Orientierung mehr zulassen.“ (Kohli 1975, S. 145) Die Aktivierung der subjektiven Laufbahn ist nach Kohli also die Folge von Widersprüchen oder Leerstellen in den objektiven Laufbahnnormen. Derartige Widersprüche oder Leerstellen ergeben sich für das Individuum beim Übergang von einem Sozialisationskontext in den nächsten, z.B. von der Schule in die Arbeitswelt. Kohli bezeichnet diese Übergänge auch als „Wendepunkte“.

Das Laufbahnkonzept von Kohli integriert somit unterschiedliche theoretische Positionen: Berufswahl ist hier ein Entscheidungsprozess, da der einzelne in der Wahl der Laufbahnalternativen einen persönlichen Beitrag zur Gestaltung liefere; Berufswahl ist auch ein Allokationsprozess, denn der einzelne ist auf bestimmte Laufbahnmuster beschränkt; Berufswahl ist ein Entwicklungsprozess, in dem der einzelne an bestimmte Positionsfolgen gebunden ist und auf jeder Stufe sowohl neue Erfahrungen machen wie auch Entscheidungen treffen habe, „subjektiv, indem er über die sich folgenden Positionen eine persönliche Kontinuität herzustellen und alle Erfahrungen und Entscheidungen immer wieder neu zu einer sinnvollen Lebensgeschichte zusammenzufügen sucht.“ (Kohli 1975, S. 156)

Zusammenfassung und Aktualisierung

Mit dieser Zusammenfassung sollte ein grober Überblick über Ansätze und Entwicklungen der theoretischen Forschung zu Berufswahl und Berufsverlauf gegeben werden. Aufgrund ihrer Anwendung in der Eignungsdiagnostik und Berufsberatung haben heute v.a. faktorentheoretische Ansätze praktische Bedeutung. Darüber hinaus kam es auf dem Gebiet der theoretischen Forschung in den letzten Jahren kaum mehr zu neuen Beiträgen.

Es scheint so, als ob Berufswahlforschung v.a. unter Rahmenbedingungen der wirtschaftlichen Stabilität und Sicherheit gediehen ist, unter den Vorzeichen knapper Arbeitsmärkte aber kaum noch zu Aussagen findet. Möglicherweise handelt es sich dabei auch nur um ein Teilphänomen dazu, dass die Zeit der großen sozialen Theorie- und Erklärungsentwürfe generell vorbei ist. Vermutlich steht diese Entwicklung in einem engen sachlichen Zusammenhang mit Tendenzen der Entstaatlichung und Entpolitisierung der Gesellschaft und Wirtschaft (vgl. dazu z.B. ...). Möglicherweise ist aber auch zu diesem Themenbereich alles gesagt worden, was zu sagen ist: Empirische Daten belegen immer wieder, dass Berufswahl in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle innerhalb eines relativ rigiden Rahmens stattfindet. Die ausschlaggebenden Determinanten (bzw. Faktoren) sind ganz offensichtlich Milieu, das über die Bildungswahl

transportiert wird sowie Geschlecht. Als einziger relevanter externer Faktor ist daneben das Wirtschaftssystem, der Ausbildungs- und Stellenmarkt anzunehmen. Was m.E. nicht (ausreichend) beleuchtet wurde ist der Aspekt der (massen)medial konstruierten Wirklichkeit. Es ist unwahrscheinlich, dass Berufswahlverhalten nicht auch unter Aspekten symbolischer Konstruktion zu erklären ist. Besonders die beiden Megatrends in diesem Zusammenhang scheinen für solche Erklärungsansätze geeignet: Einer überkomplexen Umwelt steht ein zunehmendes Maß an Verunsicherung gegenüber. Dieses Übermaß an Komplexität wird medial z.B. mit Symbolen wie den eines übermächtigen Einflusses des Arbeitsmarktes, der Stellenknappheit, der Globalisierung vermittelt bzw. individuell erlebt, mithin allem, was sich einer persönlichen Form der Steuerung oder Einflussnahme entzieht. Systemtheoretisch hat Niklas Luhmann dieses Phänomen für viele Lebensaspekte umfassend ausgearbeitet. Die von Luhmann immer wieder geforderte Reduktion von Komplexität (bzw. in seinem Spätwerk als "Ökologisierung von Information") als Voraussetzung für individuelles Handeln findet de facto nicht statt. Verunsicherung ist eine, wenn nicht sogar die (notwendige) Folge.

Nun ist es nicht so, dass es sich hier um ein gänzlich unbemerktes Phänomen handelt. Um Gegenteil: Die Ursprünge der Berufsberatung finden genau hier ihre Wurzeln. Primär galt es, dass Bildungs- und Berufsinformation überall dort subsidiär einspringen bzw. ergänzend wirken sollte, wo direktes Erleben bzw. unmittelbare Erfahrung nicht möglich waren/sind. Analoges gilt naturgemäß für die Behandlung dieser Thematik in massenmedialer Form. Folgt man der gängigen Diktion, so kann damit in vielen Fällen eine ausreichende Reduktion von Komplexität deshalb nicht hergestellt werden, weil diese Vermittlungsinstanzen eigenen Gesetzmäßigkeiten unterliegen.

Es würde den Umfang dieser Arbeit sprengen und auch über die primäre Themenstellung hinausgehen diesen Gedanken im Einzelnen zu folgen. Als Hinweise dazu seien hier nur einige kurze Überlegungen dargestellt:

- Es ist auffällig, dass die notwendigerweise bestehende Unsicherheit der Beratungs- und Vermittlungsinstanzen durch Betonung des Expertentums immunisiert wird;
- Es ist auffällig, dass verschiedene Werte gegeneinander ausgetauscht werden: "Sicherheit" wird durch "Neuigkeit", "Modernität" ersetzt, dieser Vorgang aber nicht explizit gemacht;
- Durch die Hochstilisierung von Information zum Wert an sich - im Gefolge der entscheidungstheoretischen Argumentation - wird die Verantwortlichkeit vom System (bzw. dessen Vertretern und Institutionen) auf das Individuum übertragen (Information als Hol- und nicht als Bringschuld);
- Der Komplexität der Situation wird mit Erhöhung der Komplexität in Subsystemen begegnet (als Indikator dafür möge das Anwachsen und die Differenzierung im Bildungssektor dienen, wo mittels diverser Zertifikate, nicht zuletzt offensichtlich der Verlust an Sicherheit abgegolten werden soll)

Es wäre möglich, vielen dieser Aspekte mit unterschiedlichen wissenschaftlichen Methoden nachzugehen (so z.B. der massenmedial konstruierten Wirklichkeit mittels inhaltsanalytischer

Verfahren). Im Vergleich zur Komplexität der Thematik kommen bis dato aber nur wenige und konventionelle Methoden zur Anwendung. Entsprechend der Bedeutung den dieser Theoriezweig innerhalb der Berufswahltheorie hat, gibt es bislang hauptsächlich Untersuchungen über Einflussfaktoren bzw. aus Sicht von Interventionseinrichtungen entsprechende Evaluierungsprojekte.

Empirische Beiträge

Vorbemerkung

Nach dieser kurzen Einführung in Konzepte der Berufswahl und Berufsverlaufstheorie, sollen in diesem Abschnitt, nach Themenbereichen geordnet, einige Befunde aus der empirischen Forschung referiert werden. Es wurde bereits weiter oben darauf hingewiesen, dass de facto eine wissenschaftliche Wende in der Weise vollzogen wurde, dass während ursprünglich die Theorie dominierte und empirische Untersuchungen bestenfalls punktuelle Ziele verfolgten bzw. punktuelle Ergebnisse lieferten, in letzter Zeit die Empirie (insbesondere im Gefolge der großen Kohorten- und Lebensverlaufsuntersuchungen) für die wissenschaftliche Diskussion die dominanten Aussagen liefert. Wenngleich nicht alle Daten, v.a. aufgrund zu kleiner oder nichtrepräsentativer Stichproben, wissenschaftlichen Standards genügen, kann doch die Gesamtheit der Ergebnisse zu einem Bild beitragen. Darüber hinaus geben einige der Untersuchungen bzw. deren Ergebnisse relevante Informationen zu Aussagen und Stellenwert der oben angeführten theoretischen Überlegungen.

Besonderes Augenmerk wurde bei der Auswahl der hier referierten Studien auf die engere Themenstellung der LehrabsolventInnen gelegt, zum Teil werden darüber hinaus auch Daten über Personen mit anderen Bildungsniveaus bzw. Berufsverläufen vorgestellt.

Statistische Daten

„Der prozentuelle Anteil jener Jugendlichen, die nach Absolvieren ihrer Pflichtschulzeit den beruflichen Ausbildungsweg einer Lehrlingsausbildung wählen, blieb jahrzehntelang nahezu konstant und zeigt erst in allerletzter Zeit eine sinkende Tendenz.“ (Gruber, E., Ribolits, E., S. 3) Die nominale Zahl an Neueinsteigern gehe allerdings bedingt durch die demographische Gesamtentwicklung seit einigen Jahren deutlich zurück (nur etwas verzögert durch die vermehrte Aufnahme ausländischer LehrstellenwerberInnen).

Themenbereiche

- Berufswunsch und Berufswahl
- Lehre und Ausbildung
- Erstberuf und Aspekte der Übergangsproblematik
- Weiterer Verlauf
- Derzeitiger Beruf
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifikationsinteressen
- Bedeutung von externen Faktoren (v.a. Familie) für Berufsverlauf

- Berufswerte
- Belastungen
- Mobilität
- Arbeitsmarktstrategien
- Beurteilung des gesamten bisherigen Berufsverlaufes
- Perspektiven, Zukunftsaussichten

Berufswunsch und Berufswahl

Entscheidungssicherheit

Nach Birk (1979) sind, im Vergleich nach Bildungsniveau und Geschlecht, männliche Schulabgänger aus Akademikerfamilien am entscheidungssichersten. Für AbiturentInnen belegte Birk: Von „besonderem Interesse ist, dass die bisher eher als Vermutung ausgesprochene Erscheinung, dass Frauen ihre Studienwünsche in geringerem Maße durchsetzen oder verfolgen als die Männer, bestätigt wird“ (Birk 1979, S. 41). Analoge Ergebnisse gibt es auch für die Situation österreichischer SchülerInnen und MaturantInnen bezüglich des Zusammenhanges zwischen Entscheidungssicherheit und der Faktoren Geschlecht und Informationsverhalten (vgl. dazu auch weiter unten): Die vorliegenden Ergebnisse seien insofern interessant als sich zeige, „dass zwischen dem Maß an Informiertheit und der Sicherheit einer Entscheidung kein Zusammenhang nachgewiesen werden kann; insbesondere anhand der SchülerInnen und MaturantInnen zeigt sich diese Schere: weibliche Jugendliche machen in höherem Maße von allen Möglichkeiten der Berufsinformation Gebrauch und billigen dieser auch eine größere Bedeutung zu als männliche Jugendliche. Gleichzeitig zeigen sich weibliche Jugendliche in deutlich höherem Maße unsicher in Bezug auf ihre künftige Ausbildung und ihren angestrebten Beruf als ihre männlichen Kollegen“ (vgl. Wisdom 1993, S. 7).

Birk konnte auch den Zusammenhang zwischen Schicht und Entscheidungssicherheit belegen: Die Übereinstimmung zwischen Wunsch und ausgeübter Tätigkeit sei vor allem bei AbiturientInnen aus AkademikerInnenfamilien am höchsten. Bei AbiturientInnen, die aus Familien mit niedrigerem Bildungsniveau stammten, war darüber hinaus der Anteil derjenigen, die zum Zeitpunkt des Abiturs keinen expliziten Berufswunsch nannten, deutlich höher. „Das deutet darauf hin, dass Abiturienten aus Familien dieses Ausbildungsstandes durch unübersehbare Verhältnisse und künftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, aber auch im Hochschulbereich am stärksten verunsichert werden. Abiturienten aus Akademikerfamilien lassen sich offensichtlich davon weniger beeindrucken und orientieren sich in größerem Umfange und auch früher als die genannten Gruppen an festgelegten Berufs- und Studienzielen.“ (Birk 1979, S. 48)

Nach Bargel (1981) verhelfen darüber hinaus insbesondere gute Schulnoten zu einem hohen Maß an Sicherheit hinsichtlich der Bildungsplanung (dabei ist allerdings der Einfluss des numerus clausus auf die Bildungswahl zu berücksichtigen): „Denn wer bessere Noten hat, ist weniger gezwungen Disparitäten zwischen Wünschen und Plänen auszubalanzieren, mögliche Enttäuschungen über verhinderte Wünsche zu verkraften und größere Unsicherheit über die eigene zukünftige Entwicklung auszuhalten.“ (Bargel 1981, S. 148) Begründeterweise verweist auch Bargel auf die große Bedeutung von Geschlechtsunterschieden: Frauen würden, bei gleichen Noten wie Männer, ihre Wünsche eher zurückstecken, bei schlechteren Noten seien sie viel eher bereit, auf ein Studium zu verzichten.

Rationalität der Wahl - Informationsverhalten

Vorstellungen bzw. Ansprüche hinsichtlich einer rationalen Berufswahl dürften, zumindest für Lehrlinge, nur wenig realitätskonform sein: So kommentierten viele, der von Gruber und Ribolits befragten Personen ihre seinerzeitige Berufsentscheidung damit, dass sie sich (quasi wie beim Telefonieren) „verwählt“ hätten. Insgesamt wird der Zwang zur viel zu frühen Laufbahnentscheidung (mit dem 15. Lebensjahr) kritisiert (Gruber, E., Ribolits, E. S. 14). Zu analogen Ergebnissen, die Konzepte einer informierten, rationalen Berufswahl als sehr idealtypisch gefärbt erscheinen lassen, kommt auch Lappe (1993) und zwar sowohl in Hinsicht auf Ausbildungswahl als auch in Bezug auf Vorstellungen über den ersten Arbeitsplatz: „Dieser Informationsmangel scheint in fast allen Interviews durch, gerade auch an den Stellen des Übergangs (Schule – Beruf – Arbeitsplätze), das heißt gerade an den kritischen Punkten des Berufsweges, an denen die weiteren Entscheidungs- und Handlungsalternativen bestimmt werden. Auf diese Weise wurde der Antritt des ersten Arbeitsplatzes eher passiv erlitten denn aktiv gewählt.“ (S. 168) Eine Einschätzung, die auch durch die Ergebnisse von Ivancsits bestätigt wird: „Die Feststellung `Alles in allem glaube ich, dass ich mit 15 Jahren ausreichend über meinen Lehrberuf informiert war´ mussten 11% aller Probanden mit `überhaupt nicht´ und 24,5% mit `eher nicht´ beantworten. D.h., dass mehr als ein Drittel aller Lehrlinge vor Beginn der Lehre nicht bzw. nicht ausreichend über ihren Beruf informiert war.“ (S. 125) Umgekehrt verfügte nur etwas mehr als 20% der Befragten nach eigener Einschätzung über ein ausreichendes Maß an Information. Geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Informiertheit konnten in dieser Studie (im Unterschied zu den Ergebnissen anderer Untersuchungen) nicht nachgewiesen werden.

Dieser Informationsmangel sei evident und führe dazu, dass genaue Vorstellungen über den zu ergreifenden Beruf bei den Interview-TeilnehmerInnen nur in Ausnahmefällen bestehen würden. Kenntnisse der beruflichen Anforderungen würden meist darauf beruhen, dass ein Familienmitglied diesen Beruf ausübt oder ausgeübt hat. „Oft werden die Berufsvorstellungen recht vage artikuliert und umfassen ganze Interessensgebiete, wie: ich wollte `etwas Handwerkliches tun´, `Kontakt zu Menschen haben´ oder `technisch etwas ausprobieren´.

Zukunftsaussichten oder Aufstiegschancen im künftigen Beruf sind kaum ein Thema.“ (Gruber, E., Ribolits, E., S. 20)

Exkurs: Empirische Befunde zur Bedeutung von Berufsinformation

Verschiedene Untersuchungen belegen v.a. dass Mädchen und Frauen generell Informationen gegenüber aufgeschlossener sind als Männer, diese Offenheit und Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Berufsinformation aber nur geringe oder keine Auswirkungen auf die Entscheidungssicherheit (bei der Bildungs- und Berufswahlentscheidung) hat.

Auch in Beziehung auf Alter und Bildung ist der Einflussfaktor Information auf die Berufswahlentscheidung offensichtlich eher als abhängige Variable zu erklären: Auf den ersten Blick scheint die Bedeutung von Berufsinformation höherem Alter und steigender Bildung an Bedeutung gewinnen zu müssen (v.a. aufgrund einer zunehmenden Distanz zum Elternhaus und einer höher entwickelten Autonomie). Lange (1978) spricht davon, dass von einer, den Kriterien einer *rationalen Entscheidung* genügenden Wahl, am ehesten bei akademischen Berufen gesprochen werden könne, für alle jüngeren Berufswähler sowie für niedrigere Qualifikationsniveaus sei ein solches Anspruchsniveau deutlich überzogen: Realschüler und Gymnasiasten würden sich gerade noch „Durchwursteln“, für Hauptschüler sei schlicht und einfach die Zufallsentscheidung ausschlaggebend. Aber auch dieser Schluss von Lange, höhere Bildung und/oder höheres Alter führe zu einer rationaleren, weil informierteren Entscheidung, kann - wenngleich plausibel - durch empirische Ergebnisse aber nicht bestätigt werden; entsprechende Untersuchungen belegen, dass die Bedeutung rationaler Informationssuche für die Berufsentscheidung mit steigendem Alter, steigender Bildung und steigendem sozialem Niveau sogar tendenziell abnimmt (Stegmann 1981, S.275f.). Bereits die bloße Inanspruchnahme erfolgt von SchülerInnen höherbildender Schulen in relativ geringerem Ausmaß (vgl. ÖIBF S. 93/94) als von Seiten der PflichtschülerInnen; das allerdings ist wohl durch institutionalisierte und obligatorische Formen der Bildungsinformation für SchülerInnen der Abschlussklassen der Pflichtschulen sowie der Polytechnischen Lehrgänge mit verursacht. Eine Untersuchung dahingehend, ob und in welchem Maße Informationseinrichtungen von SchülerInnen der verschiedenen Schultypen in einer *vergleichbaren* Situation in Anspruch genommen *würden*, existiert bislang nicht. Auch kann nicht davon ausgegangen werden, dass für alle diese Jugendlichengruppen Informationsmedien in einem vergleichbaren quantitativen wie auch qualitativen Maße verfügbar sind (zumindest für Österreich ist in dieser Hinsicht ein traditioneller Überhang zugunsten der PflichtschülerInnen bzw. PflichtschulabgängerInnen gegenüber den älteren SchülerInnen bzw. AbgängerInnen höherbildender Schulen zu diagnostizieren).

Ungeachtet dieser Einschränkungen ist davon auszugehen, dass zumindest hinsichtlich der Einstellung gegenüber Berufsinformation Unterschiede zwischen den SchülerInnentypen herrschen. Darüber hinaus belegt Stegmann, dass diese Tendenz durch steigendes

Herkunftsmilieu noch verstärkt werde: „Insgesamt deuten diese Ergebnisse nur auf eine Bestätigung des absteigenden Teils der U-Kurve hin, d.h., dass ein eindeutiger negativer Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und dem Anteil der 'Ratsuchenden' besteht." (S.276)

Die Mehrzahl der verfügbaren Untersuchungen lässt den Schluss zu, dass Bedeutung der Berufsinformation von älteren, gebildeteren Jugendlichen für die Berufswahl tendenziell geringer eingeschätzt wird als von jüngeren und weniger gebildeten Jugendlichen. So konstatiert Sandberger für bundesdeutsche Abiturienten, dass „alles in allem eine kritische Einschätzung der verwendeten Informationsquellen als wenig hilfreich" (S. 124) vorherrsche. Auch die Hilfestellung der Berufsberatung wird mehrheitlich als nicht sehr wertvoll eingeschätzt. Dincher (1987) liefert ergänzende Aussagen zur Informationssituation von Abiturienten insofern, als er nachweist, dass die Informationsaktivitäten der Schüler/innen auch mit zunehmendem angestrebten Bildungsniveau abnehmen: Umgekehrt seien Schüler/innen, die kein Studium anstreben, wesentlich besser informiert als Studienanwärter. Der Anteil derjenigen, die sich sehr gut informiert fühlen, liegt bei den SchülerInnen ohne Studienwunsch etwa dreimal so hoch wie unter Letzteren. Eine Ursache dafür sei die sehr schwache Inanspruchnahme der Berufsberatung durch die Studierwilligen (vgl. S. 36).

Dincher belegt darüber hinaus auch, dass Berufsinformation - im Vergleich zum Zeitpunkt der erstmaligen Auseinandersetzung mit Fragen der Berufswahl - relativ spät wahrgenommen wird (die Hälfte der befragten Schüler gab an, sich bereits in der 10. Klasse oder sogar noch früher, ein weiteres Viertel, sich in der 11. Klasse damit auseinandergesetzt zu haben): „Der erstmaligen Beschäftigung mit Berufswahlfragen hinkt die gezielte Informationssuche und -beschaffung zeitlich nach. Nur etwa jeder fünfte Schüler hat sich schon in der 10. Klasse oder früher berufliche Information verschafft. Die Mehrzahl der Befragten hat in der 11. (25,1%) und der 12. Klasse (36,5%) mit der gezielten Information begonnen. Immerhin jeder zehnte Schüler (10,4%) hat überhaupt noch keine Information eingeholt." (S. 41)

Dincher sieht damit die entwicklungspsychologischen Ansätze in der Berufswahltheorie unterstützt: "Erstens beginnt der Berufswahlprozess offensichtlich schon im Kindesalter, ist aber zweitens zunächst noch durch seine Realitätsferne gekennzeichnet. Erst im weiteren Verlauf des Prozesses werden aus den zunächst spielerischen, von Träumen und Wunschvorstellungen geleiteten Überlegungen durch Einbeziehung von außen eingebrachter berufskundlicher Informationen ernsthafte, realitätsbezogene Alternativen. (...) Dennoch: die zeitliche Lücke beträgt im Durchschnitt ungefähr 2 Jahre, eine Zeit, in der die Schüler ohne deutlichen Realitätsbezug, auf der Basis unzureichender berufskundlicher Kenntnisse in Wunsch- und Phantasievorstellungen verbleiben. (...) Auffallend ist, dass in der 12. Klasse gehäuft Informationsbemühungen einsetzen. (...) Der Großteil der Schüler wird also offensichtlich erst durch die Bereitstellung von Informationsmaterial und die Aktivität der Berufsberatung in den Schulen zu einer vertieften Beschäftigung mit Berufswahlfragen angeregt." (S. 42)

Auf die Problematik zwischen Information, vermeinter Informiertheit und Handlungsrelevanz weist auch Prohaska (1994) hin, wenn sie konstatiert, dass die Mehrzahl der jugendlichen Berufswähler zwar angeben, sich mit der Thematik auseinandergesetzt zu haben, die entsprechenden Entscheidungsvorgänge aber kaum inhaltliche Tiefe aufweisen würden: „Man kann also davon ausgehen, dass sich der Großteil der Befragten sehr oberflächlich mit den Problemen bei der Berufswahl auseinander gesetzt hat.“

Tatsächlich scheint es so, dass die Berufswahlsituation von folgenden Ausgangskriterien beherrscht wird: Dem Themenbereich wird hohe Bedeutung zugemessen, Informationsangebote werden in relativ hohem Maße wahrgenommen, die Bedeutung bzw. Relevanz von Information in dieser Entscheidungssituation bzw. im gesamten Entscheidungsprozess ist zweifelhaft: Sicher greift der Schluss, dass Information direkt verhaltensrelevant sei bzw. das Maß an Informiertheit ein entscheidendes Qualitätskriterium der Wahlentscheidung zu kurz (vgl. weiter unten: Entscheidungstheoretische Ansätze). Witte kritisierte bereits 1972 aufgrund seiner Untersuchungsergebnisse über betriebswirtschaftliches Entscheidungsverhalten das Modell eines homo informaticus, „der seinen Informationsbedarf kennt, ihn als Informationsnachfrage äußert, die daraufhin gelieferten Informationen ohne Vorbehalte und Präferenzen entgegennimmt, um sie effizient für seinen Entschluss zu verarbeiten“ (zit. nach Paul, S. 7). Paul überträgt die Erkenntnisse Wittes auf den Bereich der Berufsinformation und resümiert, „dass ein einseitiges Anbieten von Informationen die Entscheidungsgüte nur wenig beeinflusst, wenn nicht gleichzeitig die Bereitschaft und Fähigkeit zur gezielten Informationsnachfrage hergestellt wird“ (Paul, S. 14)

Pechar (1990) stellt angesichts der Überforderung der mit Berufsinformation befassten Institutionen die Frage danach, was Information grundsätzlich zu leisten imstande sei und beantwortet diese Frage in folgender Weise: „Sie müsste vor allem den Anspruch aufgeben (bzw. die entsprechende Zumutung zurückweisen), als `objektive Steuerungsinstanz` dienen zu können und ihre Aufgabe darin zu sehen, die Selbststeuerungspotentiale der Jugendlichen zu stärken.“ (S. 83)

Motive

Folgt man den Ergebnissen verschiedener Untersuchungen, so zeigt sich das Bild eines Bündels von Motiven für die Wahl eines Lehrberufes. Dabei scheinen positive Motivationen eine ebenso wichtige Rolle zu spielen, wie negative Abgrenzungen, äußere Zwänge und Verweigerungsverhalten: Neben Interesse am Beruf, dürften Schulmüdigkeit, finanzielle Motive (Zwang oder Wunsch Geld zu verdienen), soziale Herkunft, elterliche Beziehungen und Rollenvorstellungen, erwartete Arbeitsplatzsicherheit sowie die Vorstellung von der praktischen Orientierung eines handwerklichen Berufes (vgl. Gruber, E., Ribolits, E., S. 11) maßgebliche Gründe für die Wahl eines Lehrberufes sein.

In einer Befragung von 773 Lehrlingen im Burgenland belegt Ivancsits (1996, vgl. S. 85 ff.), dass deutlich weniger als die Hälfte aller Jugendlichen Ihren Wunschberuf auch erlernen

konnten (insgesamt nur 43,7% der Befragten) und 13,8% überhaupt keinen Berufswunsch hatten. Wobei fast jeder zweite männliche Jugendliche seinen Berufswunsch realisieren konnte, aber nur ca. jedes dritte Mädchen (33,5%). Als wichtige Ursache für die Diskrepanz zwischen Wunsch und Realisierung erwies sich, dass die Realisierung einer Vielzahl an Berufswünschen ein höheres Bildungsniveau voraussetzen würde, die dafür nötige Lernbereitschaft aber fehlte. Das Motiv „Nie wieder Schule“ erwies sich als in vielen Fällen extrem stark (vgl. ebd. S. 103 ff.); mit zum Teil extremen Unterschieden zwischen den Gruppen verschiedener Lehrberufe, stimmten mehr als 60% dem Motiv in dieser Form operationalisierten Motiv der Lernunlust vollständig zu.

Als weiteres restriktives Kriterium gegenüber einer freien Wahl zeigte sich die Lehrstellensituation: Fast 30% der befragten Jugendlichen gaben an, sich für eine andere als ihre bevorzugte Berufsausbildung entscheiden zu haben, weil sie keine Lehrstellen in ihrem Wunschberuf finden konnten (vgl. S. 109).

Der resignativ gefärbten Aussage „Ich habe mich für diesen Beruf entschieden, damit ich überhaupt eine Arbeit bekomme, auch wenn sie mich nicht interessiert“ stimmten in der Untersuchung von Ivancsits rund 10% der männlichen und ca. 25% der weiblichen Jugendlichen zu. Auf Seite der positiven Motivationen für eine Berufswahl steht an erster Stelle das Motiv „Interesse für den Beruf“; allerdings wird dieses Motiv auch häufig von Jugendlichen genannt, die aus einem oder mehreren der oben genannten Gründe keine Ausbildung für ihren bevorzugten Beruf machen konnten oder wollten. Insgesamt geben letztendlich rund drei Viertel der Befragten dieses Motiv an (vgl. S. 106). Ein weiteres wichtiges Motiv für die Ausbildungswahl ist offensichtlich die Arbeitsplatzsituation: Für ca. 75% war die Überlegung bzw. Annahme mit dem gewählten Beruf nach Abschluss der Ausbildung ohne große Probleme einen Arbeitsplatz finden können von Bedeutung für die Wahl. Wobei auch hier wieder große Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen und zwischen den Geschlechtern zu finden sind: So stimmen Lehrlinge im Lehrberufe Maurer dieser Aussage in deutlich höherem Maße zu als Lehrlinge des Lehrberufes Friseur. „Dabei ist zu beachten, dass die Friseurlehrlinge vor allem weiblich sind, die Maurerlehrlinge jedoch durchwegs männlich. Für einen jungen Mann ist es anscheinend erheblich wichtiger, einen sicheren Arbeitsplatz nach der Lehre zu haben als für eine junge Frau. Das hängt vermutlich auch mit ihrer Rolle als Frau und Mutter zusammen, da (...) ein Großteil der jungen Menschen nach der Lehre eine Familie gründen wollen, und den Mädchen die Mutterkarriere allem Anschein nach, nach wie vor wichtiger ist, als eine Berufskarriere (...).“ (Ivancsits, S. 115/116)

Einflussfaktoren auf die Berufswahl

Über die Vorbedingungen des Zustandekommens der Entscheidungen herrscht in der Literatur weitgehende Einigkeit: Die meisten der vorliegenden Untersuchungen belegen die hohe Bedeutung insbesondere des Elternhauses (allerdings insofern unterschiedlich, als entweder dem Vater oder der Mutter die vorwiegende Bedeutung zugewiesen wird); die Berufswahl selbst

wird trotzdem von der Mehrheit der Jugendlichen als autonome Entscheidung erlebt. Jäger (1973, S.75) zeigt, dass nur 10% der Jugendlichen und 11,8% der Eltern angeben, dass von Letztgenannten der Vorschlag für den gewählten Beruf stammte. Im Rahmen einer repräsentativen Befragung deutscher Lehrlinge gaben 37% an, bei der Berufswahl von ihren Eltern sehr beeinflusst worden zu sein, empfanden diese Beeinflussung allerdings nicht als Beeinträchtigung (vgl. Heinen et al 1972). Ebenfalls für bundesdeutsche Jugendliche gibt Laatz (1974) an, dass 74% von „Auszubildenden“ davon überzeugt waren, ihren Beruf selbst ausgesucht zu haben.“ (beides zit. nach Allehoff 1985, S. 42/43) Am realitätskonformsten dürften Einschätzungen sein, die auf den zentralen Charakter der Eltern als Gesprächspartner verweisen: die positiven bzw. negativen Rückmeldungen beeinflussen in hohem Maße die Entscheidung für einen bestimmten Beruf bzw. für eine weiterbildende Schule (Egger 1991, S.85ff). Ähnlich dazu Gruber/Ribolits: „Eine große Rolle bei der Berufswahl spielen nach wie vor die Eltern, gefolgt von Verwandten und Bekannten. Sie werden im besten Fall als BeraterInnen oder als Vorbild genannt, öfters übernehmen sie auch die VermittlerInnenrolle oder erreichen durch `Beziehungen`, dass ihre Kinder im gleichen Betrieb unterkommen. Manche Eltern (meist der Vater) dürften aber noch immer den Beruf der Kinder bestimmen. In den Fällen, wo im Familien- oder Verwandtenkreis eine Firma vorhanden ist, scheint diese öfters mit ausschlaggebend für die Berufswahl gewesen zu sein.“ (S. 21) Auch Steinringer (1990) betont die primäre Bedeutung des Elterneinflusses: „Grundsätzlich werden die Eltern am häufigsten als Einflussgeber genannt. In jeder Altersgruppe der Jugendlichen wird der Einfluss des Vaters auf die männlichen Jugendlichen und der Einfluss der Mutter auf die weiblichen Jugendlichen herausgestellt. Besonders hohe Scores erzielen dabei die 14 - 15jährigen Mädchen und die 18 - 19jährigen Burschen. Der väterliche Einfluss auf die Berufswahl wirkt sich anscheinend in Oberschichtfamilien stärker aus als in Unterschichtfamilien. AHS-Schüler und Maturanten geben besonders häufig an, dass ein Elterneinfluss für ihre Berufswahl wirksam gewesen sei; dabei scheinen die Väter eher für berufsbildende Schulen und Universitäten, Mütter für allgemeinbildende Bildungsgänge zuständig zu sein.“ (S.14) Ebenfalls Einfluss nehmen, nach Steinringer, Berufsträger, d.h. Personen mit praktischen Erfahrungen, der Einfluss von Freunden und Gleichaltrigen wird vom Autor zumindest vermutet. Die Bedeutung der Berufsinformationsträger sowie der Massenmedien ist, dieser Untersuchung zufolge, dagegen gering (vgl. ebd.). Ivancsits (1996) zweifelt aufgrund der Ergebnisse ihrer Untersuchung diesen Canon der Dominanz des Elterneinflusses auf die Berufswahl Jugendlicher an und wertet den Einfluss anderer Faktoren wesentlich höher: Die Ursache für die unterschiedliche Ergebnisse liegen, nach Interpretation der Autorin v.a. darin, dass in anderen Studien oft retrospektive Befragungen zugrunde gelegt wurden, sie allerdings ausschließlich Lehrlinge (d.h. Jugendliche im Alter von ca. 15 bis 19 Jahren) befragte: „Und Lehrlinge handeln oft `gegen den Willen der Eltern`, wenn sie die für sie, meist von den Eltern, ausgesuchte weiterführende Schule abbrechen und sich für eine Lehrberufslaufbahn entscheiden. Dann werden die Jugendlichen weitgehend von professionellen Beratungsstellen unterstützt. Die Summe aller

berufsberatenden Maßnahmen von Schule, Arbeitsamt und Wirtschaftskammer machen die primäre Position der außerhäuslichen Beratungsmaßnahmen im Gegensatz zur sekundären erst deutlich. Die Initiativen dieser Institutionen hatten, zusammengerechnet, einen Einfluss von 44,2% auf das Berufswahlverhalten, gefolgt von den Eltern mit 25,7%.“ (S. 121) Selbst wenn man den Einfluss von Großeltern, Geschwistern und Verwandten noch dazuzähle, sei dieser geringer als der der institutionellen Beratungsstellen einzuschätzen. An dritter Stelle der Einflussfaktoren seien Freunde und Bekannte zu nennen und nur 7% der Befragten gaben an, keinerlei Einflussnahme unterlegen zu sein. (vgl. ebd. S. 122) Weniger als 5% gaben an, aufgrund persönlicher Beziehungen (bzw. Beziehungen der Eltern) einen Lehrberuf bzw. präziser eine Lehrstelle gewählt zu haben (vgl. ebd.). Bestätigt werden aufgrund der Ergebnisse von Ivancsits die Einschätzung der oben angeführten Studien hinsichtlich einer vernachlässigbar geringen Bedeutung der Beeinflussung durch Medien (Zeitungsartikel, Radio- und Fernsehsendungen).

Ivancsits belegt in ihrer Studie eine große Relevanz berufskundlicher praktischer Maßnahmen („berufskundliche Wochen“) insbesondere für den Informationsstand der Jugendlichen und damit auch für deren Wahlverhalten. Bereits 1979 hatte Saterdag der Schule – als Gegenposition zu familialen Informationsstrukturen - eine wesentliche Funktion in Hinblick auf die Berufswahlvorbereitung zugeschrieben: Der Autor stellte dabei fest, dass die berufliche Orientierung bei den Jugendlichen um so umfassender sei, je ausführlicher Fragen der Berufswahl und der Berufsausübung in der Schule behandelt würden; die Schule sei als Institution am ehesten in der Lage, die Jugendlichen mit entsprechenden Informationen zu versorgen und ihnen Zugänge zum Berufsleben zu erschließen.

Faktor: Soziale Herkunft

„Der Einfluss der sozialen Herkunft auf den Ausbildungs- und Berufsverlauf ist heute unbestritten.“ (Laszlo 1981, S. 83): „Ähnlich wie bei der allgemeinen Schulbildung zeigt sich auch bei der Berufsausbildung eine starke Abhängigkeit von der sozialen Herkunft: Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind bei Personen, deren Väter Hilfs- bzw. angelernte Arbeiter oder selbständige Landwirte waren, wesentlich stärker vertreten, als nach deren Anteil unter den Erwerbstätigen insgesamt zu erwarten wäre. So gibt es z.B. 15% Erwerbstätige, deren Väter Hilfs- bzw. angelernte Arbeiter waren, während von den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 24% auf diese Herkunftsgruppe, die bereits bei der allgemeinen Schulbildung die stärksten Defizite aufzuweisen, zeigen also auch die größte Distanz zur Berufsausbildung. 58% der Erwerbstätigen mit betrieblicher Ausbildung für einen Arbeiterberuf (ohne zusätzliche Berufsausbildung) stammen aus der Arbeiterschaft (darunter 41% aus der Facharbeiterschaft). Die Arbeiterschaft, vor allem die Facharbeiterschaft, ist demnach immer noch das weitaus stärkste Rekrutierungsfeld für Personen mit Facharbeiterausbildung.“

Eine ganze Anzahl weiterer Untersuchungen zeigt ähnliche Ergebnisse: So belegten Hexel/König (1988), dass „das traditionelle Muster, nach dem Söhne den Beruf des Vaters übernehmen, vor allem in der ländlichen Region immer noch gültig“ sei (S. 374). Ivanvsics (1996) zeigt, dass – obwohl nur die Hälfte der männlichen Lehrlinge ihren Berufswunsch realisieren konnte – rund 10% der Väter denselben Beruf ausüben. Bei weiblichen Lehrlingen liegt dieser Anteil nur halb so hoch (vgl. S. 89). Kritisch zu dieser Milieu- bzw. Selbstrekrutierungshypothese ist die Tatsache, dass offensichtlich eine große Anzahl an Jugendlichen Schwierigkeiten dabei hat, den Beruf ihrer Eltern nennen zu können (vgl. Ivanvsics 89); ob die Ursachen dafür in Antwortverweigerung, Unkenntnis, problematischer Familienstruktur oder anderem zu suchen ist, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht geklärt werden).

Nichtsdestoweniger werden auch deutliche Zusammenhänge zwischen Herkunftsmilieu und weiterem Berufsverlauf mit verschiedenen Ergebnissen belegt: Dies gilt naturgemäß insbesondere für Selbständige, die einen elterlichen Betrieb übernehmen. Aber auch bei abhängig Beschäftigten ist ein starker Zusammenhang zwischen der beruflichen Stellung der Erwerbstätigen und der ihrer Väter nachweislich (vgl. Laszlo, S. 85): „Die Selbstrekrutierungsquote (= Anteil der Personen, die in Bezug auf die berufliche Stellung der gleichen Gruppe angehören wie der Vater) ist bei den Arbeitern mit 64% am höchsten. Sogar die Selbstrekrutierungsquote bei den Selbständigen liegt mit 57% unter der bei den Arbeitern. Die hohe Selbstrekrutierungsquote bei Arbeitern lässt auf eine große Beständigkeit in den Einstellungen und Verhaltensweisen schließen.“

Lehre und Ausbildung

Zusammenhänge zwischen allgemeiner und beruflicher Ausbildung

Zwischen dem allgemeinen Schulabschluss und dem beruflichen Ausbildungsverhalten bestehen deutliche Zusammenhänge: So verfügt den Ergebnissen einer repräsentativen Studie nach jede dritte Person mit Hauptschulabschluss über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei gleicher Schulausbildung schneiden dabei die Frauen im Durchschnitt noch weit schlechter: Während bei den männlichen Erwerbstätigen jeder vierte Hauptschulabsolvent über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt, ist bei den Frauen der Anteil nahezu 50% (vgl. Laszlo, S. 19).

Verhaltensmuster während der Ausbildung

Kärtner u.a. (1983) unterscheiden zwischen vier Handlungsstrukturtypen in Bezug auf die Aktivitäts- und Konfliktbereitschaft von Auszubildenden: „die `distanziert Aktiven`, die `kritischen, instrumentell orientierten Inaktiven`, die `distanziert Inaktiven` und die `angepasst Aktiven`. Wie die Verlaufsuntersuchung zeigt, nahm vom ersten bis zum dritten Lehrjahr der

Anteil der distanziert Aktiven stark und der angepasst Aktiven leicht zu, während die inaktiven Handlungsmuster abnahmen. Die Wanderer zu den aktiven Handlungsstrukturen durchliefen ihre Ausbildung in Betrieben, die Initiativen förderten und ein großes Gewicht auf Ausbildungsqualität legten. (vgl. Heinz 1995, S.146) "Jenseits aller Differenzierung zeigte sich aber, dass die Auszubildenden über die drei Lehrjahre hinweg bessere Voraussetzungen für selbständiges Handeln und mehr Aktivitäts- und Konfliktbereitschaft entwickelt haben, ihr Gesellschaftsbild aber eher pragmatisch auf den Status quo bezogen blieb. Dies wird auch in der Studie von Mayer u.a. (1981) bestätigt; die Erfahrung mit Restriktionen und Qualifizierungsdefiziten im Ausbildungsbetrieb erhöhen die Skepsis hinsichtlich der Veränderungsmöglichkeiten in den Ausbildungsmilieus." (S.146) Ähnliche Erfahrungen dokumentierten Kruse/Kühnlein/Müller (1981): "Die Jugendlichen folgerten aus ihren Diskrepanzerfahrungen zwischen Wünschen, Ansprüchen und der belastenden Ausbildungswirklichkeit im Betrieb, dass für eine Verbesserung in den Arbeitsumständen geringe Chancen bestehen. Viele stellten sich daher die Frage, ob sie überhaupt Facharbeiter bleiben wollen. Obwohl sie klare arbeitsinhaltliche Erwartungen hatten, arrangierten sich letztlich die meisten mit den zu erwartenden Arbeitsbedingungen, weil sie ihre Lebenspläne ohne eine gesicherte Erwerbsposition nicht verfolgen können." (vgl. ebd.)

Ausbildung: Objektive Qualität und subjektive Zufriedenheit

Heinz (1995) erwähnt hinsichtlich der Zufriedenheit mit Ausbildungen eine Studie von Schweikert (1989) "Die von ihnen durchlaufene Berufsausbildung bewerten 80% der Jugendlichen mit 'ganz gut' bzw. 'macht mir richtig Spaß'. Allerdings differiert das Ausmaß der Zufriedenheit nach Betriebsgröße: Es ist in Großunternehmen höher als in Klein- und Mittelbetrieben. Das liegt daran, dass die Auszubildenden in mittleren oder kleineren Betrieben seltener eine Übernahmechance nach der Ausbildung sehen. Insgesamt spiegelt sich jedoch die Ausbildungszufriedenheit im hohen Anteil der Auszubildenden (70%), die auch noch in zehn Jahren im erlernten Beruf arbeiten wollen." (S.150)

Verschiedene Studien zeigen durchaus differenzierte Sichtweisen in Hinsicht auf die Bewertung von Ausbildungen: „einerseits übten sie Kritik an den Ausbildungsbedingungen, andererseits zeigten sie Bereitschaft, den Qualifizierungsprozess zu einem erfolgreichen Ende zu bringen. Die Auszubildenden in gewerblichen Berufen äußerten eher kollektive und offensive Kritik, während die Kaufleute ihre Einwände eher individuell-strategisch vorbrachten. Insgesamt wurde deutlich (Mayer u.a. 1981, S. 264): 'Im Verlauf der Ausbildung gibt es nur einen unerheblichen Wandel in Richtung einer deutlicheren Wahrnehmung und kritischeren Einschätzung der Lage von Arbeitern und Angestellten in der industriellen Sozialstruktur und der Interpretation von Chancengleichheit und dem Maß kollektiver Unsicherheit'“. (Heinz 1995, S.145)

Ivanvics (1996) belegt ein - überraschend - hohes Maß an Zufriedenheit mit der Ausbildung: Rund 80% der Lehrlinge sind mit der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule vollkommen bzw. ausreichend zufrieden: „Waren es 37,1% der Lehrlinge, die mit der Ausbildung im

Lehrbetrieb ganz zufrieden waren, so sind es nur 30%, die mit der Ausbildung in der Berufsschule ganz zufrieden waren. Damit steht die Qualität der Ausbildung im Lehrbetrieb an erster Stelle. Werden aber die Wertungen „stimmt ganz“ und „stimmt teilweise“ zusammengerechnet, ergibt sich für die Güte der Ausbildung in der Berufsschule der Wert von 82,8% und somit steht die Berufsschule diesbezüglich an erster Stelle.“ (S. 140)

Zufriedenheit mit der Ausbildungswahl

Mehr als die Hälfte der Lehrlinge ist mit ihrer Ausbildungswahl zufrieden und würde, noch einmal vor die Wahl gestellt, wieder denselben Beruf im selben Betrieb erlernen wollen; dagegen würden knapp 20% "eher nicht" und mehr als ein Viertel der Lehrlinge "sicher nicht" denselben Lehrberuf im selben Betrieb nochmals wählen (Ivancsits, S. 158): "Bei einem Vergleich der männlichen und weiblichen Versuchspersonen stellte sich heraus, dass um fast 10% weniger Mädchen als Buben denselben Beruf im selben Lehrbetrieb wieder erlernen und dass ca. 40% der Mädchen kategorisch denselben Beruf im selben Betrieb ablehnen würden. 23% stimmten demselben Beruf im selben Betrieb teilweise zu und 19,4% würden eher nicht denselben Beruf im selben Lehrbetrieb erlernen." (Ivancsits, S. 158) Dass nicht der ausbildende Betrieb die primäre Ursache für den hohen Anteil an Ablehnungen ist, zeigen sowohl die Fragen danach, ob derselbe Beruf in einem anderen Betrieb erlernt werden würde bzw. oder ob ein anderer Beruf erlernt werden würde: Fast zwei Drittel der Befragten widersprechen der Möglichkeit eines anderen Lehrbetriebs (im selben Beruf), während umgekehrt 22,1% mittlerweile sicher und 24,4% eher einen anderen Beruf erlernen würden (vgl. Ivancsits, S. 160/161). Unterstrichen werden diese Zahlen noch von knapp einem Viertel der Befragten Lehrlinge, die nunmehr eher eine weiterführende Schule besuchen würden (ebd. S. 162). Wiederum zeigen sich Geschlechtsspezifika insofern, als fast 50% der Mädchen nunmehr eine Schule besuchen würde.

Dieser Anteil an Unzufriedenen mit der Ausbildungswahl zieht sich offensichtlich, folgt man den Daten der Untersuchungen, auch in die Zeit nach dem Ausbildungsabschluss: So beantworteten LehrabsolventInnen, fünf Jahre nach dem Abschluss ihrer Berufsausbildung, die Frage, ob sie sich nochmals für ihren Beruf entscheiden würden, diese Frage mit nein oder eher nein (Gruber, E., Ribolits, E., S. 14): Als Ausbildungsalternativen wurden von den InterviewteilnehmerInnen sehr häufig weiterführende Schulen, zum Teil auch andere Lehrberufe oder (nur) andere Lehrbetriebe genannt.

Arbeitswerte und Belastungen während der Ausbildung

Gefahren für ihre Gesundheit aufgrund zur schwerer Arbeit sowie eine zu hohe körperliche Belastung geben ca. 10% bis 20% der Lehrlinge an, umgekehrt empfinden ca. 45% die Arbeit als "überhaupt nicht schwer" und ziemlich genau ein Drittel der Befragten bezeichneten die körperliche Belastung als "überhaupt nicht zu hoch" (vgl. Ivancsits 1996, S. 150). Es sind dabei

vorwiegend weibliche Lehrlinge, die in höherem Maße über Be- und Überlastungserscheinungen klagen.

Ziemlich genau zwei Drittel der Lehrlinge bezeichnen ihre Arbeit (bzw. Ausbildung) als interessant, wohingegen bis zu 20% angeben, zum Teil Probleme mit ihren Vorgesetzten zu haben (Ivancsits S. 154).

Verbesserungsvorschläge für die Lehrausbildung

„An erster Stelle wird die Anhebung der Akzeptanz und die Verbesserung des Ansehens der Lehre sowie die verstärkte Kontrolle der Lehrlingsausbildung gefordert. Es folgen einzelne Forderungen, wie beispielsweise: die Erhöhung der Durchlässigkeit der Lehre, die Flexibilisierung der Berufe und die Umstellung der Ausbildung zu einem Modulsystem, die Erweiterung der Berufsschulzeit sowie deren praxisnähere Gestaltung.“ (Gruber, E., Ribolits, E., S. 88)

Pläne für die Zeit nach dem Ausbildungsabschluss

Jeder Fünfte wird im gleichen Betrieb weiterarbeiten; ein beachtlich großer Teil wollte entweder einen neuen Beruf erlernen oder einen andern Job suchen. Ein großer Teil zeigt Familienwünsche, aber auch Pläne hinsichtlich regionaler Veränderungen, Weiterbildungs- und Aufstiegsmaßnahmen bestehen unter Lehrlingen (Ivancsits, S. 171 ff.) Mehr als 10% der Lehrlinge gaben an, nach ihrem Lehrabschluss einen anderen Beruf erlernen zu wollen und mehr als 20% wollen einen anderen Beruf ausüben (jobben, v.a. aus finanziellen Gründen). Knapp 10% zeigen Interesse daran, nach ihrem Lehrabschluss, eine zusätzliche Ausbildung zu absolvieren, grundsätzliche Bereitschaft für Weiterbildungsmaßnahmen zeigen mehr als zwei Drittel der Befragten (Ivancsits, S. 181 ff.).

Erstberuf und Aspekte der Übergangsproblematik

Übergang Ausbildung und Beruf

Die Literatur spricht hier von der „zweiten großen Schwelle“: Es zeigt sich, dass nur ein kleiner Teil der LehrabsolventInnen im Ausbildungsbetrieb verbleibt bzw. übernommen wird: „Wenn sie bleiben, dann wurden dort meist Aufstiegsmöglichkeiten geboten – bei den Befragten traf das ausschließlich auf Männer zu – oder die Übernahme der Firma in Aussicht gestellt.“ (Gruber, E., Ribolits, E., S. 26). Die Mehrheit der Befragten gab dabei an, ohne wesentliche Schwierigkeiten einen neuen Arbeitsplatz gefunden zu haben.

Andere Untersuchungen zeigen unterschiedliche bzw. differenzierte Ergebnisse in Zusammenhang mit dieser zweiten Schwelle; so z.B. die Ergebnisse nach Laszlo (1981) für die BRD: „Für die Mehrheit der heute noch erwerbstätigen betrieblich Ausgebildeten war der

Ausbildungsbetrieb auch der erste Beschäftigungsbetrieb. (...) Die Verbleibdauer betrieblich Ausgebildeter im Ausbildungsbetrieb hat sich insgesamt in den vergangenen Jahrzehnten nicht wesentlich verändert. Der Verbleib im Ausbildungsbetrieb war um so länger, je mehr Beschäftigte der Ausbildungsbetrieb hatte. In Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) blieben über 60% der dort Ausgebildeten länger als zwei Jahre im Betrieb. Über 40% der dort Ausgebildeten waren zum Befragungszeitpunkt in ihrem Ausbildungsbetrieb. Für Großbetriebe kann daher die eigene Berufsausbildung als ein quantitativ bedeutsames Mittel der mittel- und langfristigen Personalbedarfsdeckung angesehen werden.“ (S. 36/37)

Ca. 70% verließen Betrieb wegen eigener Kündigung, 10% wurden gekündigt, knapp 20% gaben den Präsenzdienst als Grund für den Betriebsaustritt an. „Als häufigster Grund für die eigene Kündigung wurde von den Männern mangelnde Aufstiegschancen im Ausbildungsbetrieb genannt, bei den Frauen war dieser Grund jedoch kaum weniger häufig. Bei den Frauen dürfte allerdings ein weiterer häufiger Grund für die eigene Kündigung familienbedingtes Ausscheiden aus dem Ausbildungsbetrieb oder dem Erwerbsleben gewesen sein.“ (Laszlo 1981, S. 38)

Übergangsmuster zwischen Ausbildung und Erstberuf

Nach Baethge (1989) ist zwischen verschiedenen Übergangsmustern von der Ausbildung ins Berufsleben zu unterscheiden: Etwa die Hälfte der jungen Erwachsenen konnten in eine ausbildungsangemessene Erwerbstätigkeit, meist im Ausbildungsbetrieb überwechseln. Andere hatten einen eher diskontinuierlichen Verlauf, wurden nicht übernommen, waren vorübergehend arbeitslos und bekamen erst nach Umwegen einen einigermaßen qualifikationsentsprechenden Arbeitsplatz. Dies gelang in einem anderen Übergangsmuster nicht; man wurde wohl im Ausbildungsbetrieb übernommen, aber unterqualifiziert eingesetzt. Schließlich mußte ein Viertel der befragten Jugendlichen harte Diskontinuitätserfahrungen machen. Sie sind die eigentlichen Krisenopfer, da sie die Erfahrung machen mussten, von einem Ausbildungsbetrieb nicht übernommen zu werden und sich nun in wechselnden Beschäftigungsverhältnissen, unterbrochen von Erwerbsarbeitslosigkeit, durchschlagen müssen.“ (Heinz 1995, S. 153)

Baethge unterscheidet in der Folge zwischen kontinuierlichen und diskontinuierlichen Berufsstartverläufen (vgl. Heinz 1995 S. 153 ff). Kontinuierliche Berufsstarts (junge Fachkräfte mit einem kontinuierlichen oder glatten Übergang) gelangen Baethges Daten zufolge vor allem Versicherungs-, Bank- und Industriekaufleute, Krankenschwestern, KFZ-Mechaniker und Personen, die in alternativen Betrieben ausgebildet wurden. "Meist sind es junge Leute, die schon einen ausgeprägten Berufswunsch hatten und diesen ohne Schwierigkeiten verwirklichen konnten. Sie sind nun in einem festen Beschäftigungsverhältnis, meist im Ausbildungsbetrieb, und dort qualifikationsgemäß eingesetzt. Sie berichten, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren können, da ihre Tätigkeit inhaltlich interessant und im Betrieb anerkannt ist. Sie vermeiden jedoch eine zu enge Bindung an den Betrieb, um sich auch für andere Beschäftigungsmöglichkeiten offen zu halten. Bei ihnen spielen bei der Beurteilung der

Arbeitssituation Einkommen und Aufstieg eine geringe Rolle im Vergleich zu der Realisierung inhaltlicher Ansprüche an die Arbeit. Jedoch berichtet etwa ein Zehntel der jungen Erwachsenen mit einer glatten Berufsstart-Biographie, dass sie über ihre Arbeitstätigkeit enttäuscht sind. Sie können ihre hohen qualitativen Ansprüche und die innere Bindung an ihren erlernten Beruf nicht im betrieblichen Alltag umsetzen; sie finden sich aber mit dieser Situation nicht ab, sondern setzen sich aktiv für die Verbesserung ihrer Arbeitsumstände ein." (Heinz 1995, S. 153/154) Ca. 10% der Befragten hätten diskontinuierliche Berufsstarts erlebt: "Hierzu gehören diejenigen, die durch die Brüche nach der Ausbildung oder schon bei der Suche nach einer Lehrstelle Schwierigkeiten hatten. Sie hatten schließlich noch einen Ausbildungsplatz gefunden, der aber nicht ihren Vorstellungen entsprach. Dann wurden sie entweder von ihrem Betrieb nicht übernommen oder auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die nicht ihrer Qualifikation entsprachen. Diese Jugendlichen sind äußerst daran interessiert, ihren Arbeitsplatz zu halten und ihrer Beschäftigungssituation möglichst positive Seiten abzugewinnen, obwohl ihre Erwerbslage vergleichsweise instabil ist.

Ein weiteres Zehntel der Befragten muss einen Berufsstart bewältigen, der mit Dequalifikation verknüpft ist. Diese jungen Fachkräfte können wohl eine qualifizierte Ausbildung vorweisen, waren aber am Ende ihrer Berufsausbildung mit Nichtübernahme, Arbeitslosigkeit oder unterwertigen Arbeitstätigkeiten konfrontiert. Da sie sich im Rahmen ihrer beruflichen Qualifizierung nicht selbst bestätigen können, fühlen sie sich auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert und kritisieren den Mangel an inhaltlichen Anforderungen und die Restriktivität der Arbeitsbedingungen. Im Unterschied zum diskontinuierlichen Verlaufstypus sind sie nicht bereit zu resignieren und die Umstände als gegeben hinzunehmen, sondern sie suchen weiterhin nach einer ihrer beruflichen Qualifikation entsprechenden Tätigkeit." (Heinz 1995, S. 154)

Diesen Ergebnisse zufolge ist ein gutes Viertel der Jugendlichen mit einem krisenhaften Berufsstart konfrontiert, wobei diese Erfahrung offensichtlich für den folgenden Berufsverlauf weitgehend prägend ist; diese Jugendlichen, meist aus sozial schwächeren Familien stammend und mit minimaler Bildungsausstattung, haben oft eine Ausbildung in einem von ihnen nicht gewünschten Beruf machen müssen; Baethge charakterisiert ihren weiteren Arbeitsweg als „gekennzeichnet durch Arbeitslosigkeit und temporäre, einfache Beschäftigungen. Diejenige, die Arbeit haben, betonen die Abhängigkeit von einem regelmäßigen Einkommen und versuchen, auch unattraktive Arbeitsplätze zu halten." (Heinz 1995, S. 154) Der Autor weist hier auf den starken Zusammenhang von Planungskompetenz, Milieu und beruflichen Erfolg hin: "Hinter den unterschiedlichen Mustern der Berufsstartverläufe werden Zusammenhänge zwischen Ausbildungsentscheidungen und dem weiteren Berufsweg sichtbar. Wer ausgeprägte Berufsvorstellungen entwickeln, verfolgen und realisieren kann, hat anscheinend bessere Chancen, unbeschädigt durch die weiteren krisenhaften Etappen auf dem Weg in das Beschäftigungssystem zu kommen, als jener, der sich ohne klares Berufsziel mit Notlösungen zufriedengeben musste: Dabei ist der Selbstreproduktionsmechanismus der beruflichen Negativkarriere offensichtlich zwingender als der bei der Positivkarriere. So berichtete die

Mehrheit der krisenbetroffenen Jugendlichen, dass sie in einer Familie aufwuchsen, in der Konflikte selten ausgetragen bzw. unterdrückt wurden. Meist blicken sie auch auf eine wenig erfolgreiche Schulkarriere zurück, die es ihnen erschwerte aktiv auf ihren Berufsstart Einfluss zu nehmen." (S. 154/155)

Bedeutung des Erstberufes bzw. des Berufseinstiegs

Blossfeld 1990 weist darauf hin, dass die berufliche Erstplatzierung schon immer ein wichtiger Gegenstand der Arbeitsmarktforschung gewesen sei; allerdings haben sich die Forschungen v.a. auf die Übergänge vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem ("Verbleib von Absolventen des Bildungssystems") konzentriert: "Es wurde gefragt, wie sich die Wirtschaftsrezession, die geburtenstarken Jahrgänge, die restriktive Personalpolitik im öffentlichen Dienst und die Bildungsexpansion auf die Arbeitsmarktchancen unterschiedlich qualifizierter Berufsanfänger auswirken und in welchen Berufen diese zunächst platziert werden. (...) Auslese- und Verdrängungsprozesse interessierten nur insoweit sie sich beim Eintritt in das Beschäftigungssystem vollzogen. Weitgehend im Hintergrund blieb in diesen Untersuchungen deswegen häufig die Frage, welchen Rang die berufliche Erstplatzierung im Rahmen des Berufsverlaufs überhaupt hat. Ist der spätere Berufsverlauf also durch die berufliche Erstplatzierung bereits weitgehend vorgezeichnet und geprägt? Unterscheiden sich die Berufsverläufe von Personen, die jeweils zu unterschiedlichen historischen Bedingungskonstellationen in das Erwerbssystem einsteigen?" (Blossfeld 1990, S. 128)

Weiterer Verlauf

Berufswechsel

Entgegen anderen Daten, die auf ein relativ hohes Maß an beruflicher Mobilität schließen lassen, konnte Laszlo nur rund ein Drittel der Befragten als Berufswechsler identifizieren; auf die Frage: „Hat sich seit Abschluss Ihrer Schul- bzw. Berufsausbildung Ihre berufliche Tätigkeit ein- oder mehrmals geändert, dass man von einem Berufswechsel sprechen kann?“ antworteten die Erwerbstätigen zu ca. 2/3 mit nein, ca. 1/4 mit ja, einmal und 12% mit ja, mehrmals (vgl. Laszlo, S. 88). „Von den Erwerbstätigen, die mindestens einen Berufswechsel vollzogen haben, waren 60% der Meinung, dass mit ihrem (letzten) Berufswechsel ein beruflicher Aufstieg verbunden war. Nur 8% gaben an, dieser (letzte) Berufswechsel habe einen beruflichen Abstieg gebracht. Bei älteren Arbeitnehmern verschieben sich jedoch die Relationen: Der Anteil der Berufswechselfälle, die nach Einschätzung der Befragten mit einem beruflichen Abstieg verbunden waren, liegt dort stark über dem Durchschnitt.“ (ebd.)

Verwertbarkeit von Ausbildungen, Kosten der Mobilität

Das hohe Maß an beruflicher Mobilität zwischen Ausbildung und Beruf gilt v.a. dann als positiv zu bewerten, wenn die in der Ausbildung gewonnenen Kenntnisse und Fähigkeiten auch im Folgeberuf verwertet werden können: „So gaben nach der Untersuchung im Durchschnitt 35% der betrieblich ausgebildeten Fachkräfte an, nach einem Berufswechsel die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten in hohem Umfang verwerten zu können. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen erheblich. So konnten nach der Erhebung 63% aller Fachgehilfen in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen bzw. Chemielaboranten ihre beruflichen Kenntnisse auch nach einem Berufswechsel verwerten, bei den Fernmeldehandwerkern waren es 57% und bei den Technischen Zeichnern, den Bauzeichnern und Pharmakanten 50%. Dagegen konnten nur 5% aller Bäcker, 9% aller Restaurantfachleute und 11% aller ausgebildeten Berufskraftfahrer ihre beruflichen Kenntnisse nach dem Berufswechsel verwerten.“ (Handbuch der Berufswahlvorbereitung, S. 398)

Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf

Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Ausbildung und berufliche Stellung

Durch eine bestimmte Ausbildung ist die berufliche Stellung von Erwerbstätigen offensichtlich noch keineswegs festgelegt. Dies zeigt die berufliche Stellung von Personen mit (ausschließlich) Facharbeiterausbildung am deutlichsten: „Nur 52% sind als Facharbeiter tätig; 20% sind in die Gruppe der Angestellten übergegangen, und 13% üben ihren Beruf als Hilfs- bzw. angelernte Arbeiter aus. Umgekehrt verfügen 20% aller Hilfs- bzw. angelernten Arbeiter über eine Facharbeiterausbildung, und 16% aller Angestellten haben eine Facharbeiterausbildung abgeschlossen.“ (... , S. 87)

Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Berufsverbleib

Während Erstberuf (bzw. der berufliche Ersteinstieg) sowie Geburtskohorten massive Auswirkungen auf den weiteren Verbleib zeigen, gibt es zwischen Ausbildung und Beruf ein hohes Maß an Flexibilität. Und zwar nicht nur in vertikaler Hinsicht, wie höherwertige Verwendung oder Dequalifizierung, sondern auch in fachlicher Hinsicht: „Eine vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung 1986 durchgeführte Berufsverlaufsuntersuchung zeigt, dass im Durchschnitt nur 51% aller betrieblich Ausgebildeten im erlernten bzw. einem verwandten Beruf beschäftigt sind. Dieser Anteil ist jedoch von Beruf zu Beruf recht unterschiedlich. So arbeiten – jeweils bezogen auf alle betrieblich ausgebildeten Fachkräfte – 89% aller Zahntechniker, 83% aller Floristen und 75% aller Dachdecker im erlernten Beruf, aber nur 18% aller Bergleute, 20% aller Landmaschinenmechaniker und 29% aller Dreher.“ (Handbuch der Berufswahlvorbereitung, S.398)

Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Bedeutung von Kohorten

Die Ergebnisse sogenannter Kohortenuntersuchungen widerlegen die Konzepte der Individualisierung von Berufsverläufen und Hypothesen bezüglich der wachsenden Bedeutung von Mobilität. Generell dürfte der Kohortenzugehörigkeit (in Zusammenspiel mit der Bedeutung des Berufseinstieges) berufsentscheidende Bedeutung zukommen, und zwar in einer Form einer existentiellen Weichenstellung. So wies Mayer (1990, 1991) anhand seiner Berufsverlaufsdaten nach, dass aufgrund der Kohortenzugehörigkeit von Mobilität in nur geringem Maße zu sprechen sei: „Wagner (1989) konnte im Rahmen seines Projekts über regionale Mobilität und Wanderungen zeigen, dass die Wanderungen im Vergleich dreier Kohortengruppen stark abgenommen haben. Die Wahrscheinlichkeit, dass man an dem Ort oder der Region wohnt, wo man aufgewachsen ist, hat ebenso wenig abgenommen wie die Wahrscheinlichkeit, dass man als Erwachsener in unmittelbarer Nähe der Eltern wohnt. Zum Problem der Mobilität zwischen ökonomischen Klassen, der Firmenwechsel sowie der Arbeitsplatzwechsel führt Mayer (1990, 1991) aus, dass die deutschen Männer und Frauen im internationalen Vergleich beruflich sehr immobil seien. Es gebe keine signifikanten Kohortenunterschiede in der relativen Wahrscheinlichkeit eines Wechsels zwischen sozioökonomischen Klassen; demgegenüber habe die Rate des Arbeitsplatzwechsels von Kohorte zu Kohorte zugenommen. Dabei handelt es sich aber um keine großen Wechsel, sondern um kleine Schritte, um horizontale Mobilitätsprozesse (...)“ (Kahl, S. 368)

So kommt auch Blossfeld, ausgehend von den Ergebnissen einer Längsschnittuntersuchung der Lebensverlaufsdaten des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in Berlin, zu folgenden Antworten auf die oben – von ihm selbst gestellten – Fragen: Man müsse beide Fragen bejahen (S. 129). Es habe sich nämlich gezeigt, "dass sich aufeinander folgende Geburtskohorten in bezug auf die Struktur ihrer beruflichen Erstplatzierung deutlich voneinander unterscheiden. Die berufsstrukturelle Prägung, die die Kohorten beim Einstieg erfahren, ist selbst dann noch zu finden, wenn die Erwerbstätigen bereits mehrere Jahrzehnte im Beschäftigungssystem verbracht haben." (S. 129) Zu ähnlichen Ergebnisse komme auch Müller (1978) aufgrund der Auswertung einer Mikrozensus-Zusatzauswertung (1971), der ebenfalls zeigen konnte, dass sich die Berufsverläufe von Kohorten systematisch voneinander unterscheiden: Der größte berufsstrukturelle Wandel vollziehe sich dabei schon in der beim Eintritt ins Berufsleben sich ergebenden Verteilung der Kohorten auf berufliche Stellungen mit typischerweise unterschiedlichen Berufs- und Karriereperspektiven. "Dass es in Deutschland im späteren Berufsleben nur wenig Kompensation für die Effekte der historischen Eintrittsbedingungen in das Beschäftigungssystem gibt, zeigte sich bei den Berufsanalysen darüber hinaus auch an den ab dem 30. Lebensjahr relativ stabil verlaufenden Berufsstrukturen der Kohorten. Der Kohorteneffekt wird durch den Alterseffekt, das heißt durch die Karrieremechanismen wie Leistung, Bewährung und Seniorität, und durch den Periodeneffekt, das heißt durch die Schaffung neuer und den Wegfall veralteter Arbeitsplätze nicht vollständig kompensiert. Eine

Behinderung, die eine Kohorte beim Eintritt in das Beschäftigungssystem hinnehmen muss, kann später kaum ausgeglichen werden; ein Vorsprung den eine Kohorte zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht, bleibt auf Dauer bestehen. Dies alles spricht für eine außerordentlich prägende Wirkung der Eintrittsplazierung auf den Berufsverlauf und eher gegen das Kompensationsmodell." (S. 129) Dies gelte insbesondere für Frauen: "Eine Behinderung, die Frauen gegenüber gleichaltrigen Männern beim Übertritt vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem erfahren, wird sich deswegen im späteren Berufsverlauf eher noch verstärken." (S. 130)

Aber auch noch weitere Effekte sind an Kohorten nachzuvollziehen: So sei die ab den 60er Jahren vielbesprochene Bildungsexpansion eine Bildungsexpansion junger Kohorten und nicht ein allgemeiner gesellschaftlicher Prozess. „Mit der Bildungsexpansion ist eine Ausdehnung der Jugend verbunden, der Zeit des Probens von Lebensentwürfen ohne feste Bindung durch Beruf und Partnerschaft. Schon die säkulare Verlängerung der Bildungsdauer deutet an, dass die Bildungsexpansion überwiegend durch die Folge sukzessiv besser ausgebildeter Kohorten, nur wenig durch die Höherqualifizierung innerhalb der Kohorten zustande gekommen ist.“ (Meulemann, S.94) ... „Insgesamt also ist die Bildungsexpansion durch die Kohortenfolge bestimmt; erst in jüngsten Kohorten kommt ein Bildungsanstieg im Lebenslauf hinzu. Die Bildungsbeteiligung – auf dem ersten wie auf dem zweiten Bildungsweg – wächst also mit den Kohorten.“ (S. 95) Aus- wie auch Weiterbildung sind demzufolge v.a. auf jüngere Gruppen beschränkt, ältere Kohorten beteiligen sich offensichtlich auch unter dem Eindruck wirtschaftlicher Krisensymptome und oft zitierter Notwendigkeit der Weiterbildung in vergleichsweise marginalem Umfang.

Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Persönlichkeitsmuster

Ausgehend vom Laufbahnverhalten verschiedener FacharbeiterInnen kommt Hoff zum Ergebnis, dass sich unterschiedliche Verhaltensmuster – insbesondere in Hinsicht auf Weiterbildungs- und Aufstiegsverhalten - nicht (vollständig) aus der Qualität der Ausbildung und dem erreichten Arbeitsplatz erklären lassen. Die Diskrepanz zwischen Gruppen, die eher defensives Verhalten an den Tag legen und solchen, die besonders ausgeprägtes aktives Handeln zeigen scheinen insbesondere dort stark ausgeprägt, wo die Diskrepanz zwischen Ausbildungs- und Anforderungsprofilen (im Berufsleben) am größten ist, also bei inadäquat eingesetzten Personen. Die Ergebnisse zeigen nun, dass darüber hinaus v.a. das Kontrollbewusstsein und das moralische Bewusstsein der Facharbeiter im Laufe der Zeit verändern. Hoff belegt in der Folge, dass Personen, unter gleichen Arbeitsbedingungen aufgrund ihrer unterschiedlichen Kontrollmuster, befähigt sind z.B. Qualifikationsanstrengungen auch kontrafaktisch zur Arbeitssituation durchzuhalten. Es zeigte sich auch, dass diese Muster gegenüber den Erfahrungen der Lebensbedingungen weitgehend immunisiert sind: So werde z.B. bei Personen mit einer „internalen Kontrollüberzeugung“ ihr „Glaube an ein in seiner Gesamtheit völlig selbstbestimmtes Leben“ werde „kontrafaktisch über Jahre hinweg

aufrechterhalten. Realistisch erscheint diese Bewusstseinsform für die Gegenwart allenfalls mit Blick auf den privaten Lebensstrang, der kompensatorisch zur restriktiven Arbeit als Reich der individuellen Freiheit begriffen wird. Die mit Bezug auf die Arbeit illusorische Behauptung, Subjekt des eigenen Lebens zu sein, gilt lediglich hinsichtlich einer noch fernen Zukunft. Vorerst steht sie anscheinend im Dienste einer Sicherung der eigenen Selbst-Bewusstseins, der eigenen biographischen Identität. Sie trägt dann aber zu dem meist selbst initiierten Wechsel in eine ausbildungs-adäquate, qualifizierte Tätigkeit bei.“ (Hoff, S. 357/358)

Einflussfaktoren auf den Berufsverlauf: Geschlechtsspezifika

Es gilt offenbar in vielen Fällen nach wie vor die traditionelle Rollenteilung, dass die Frau ihren Beruf zugunsten der Familie und der Kinder zumindest zeitweise aufgibt. Für Männer scheint das Bundesheer einen Einschnitt in die Berufskarriere darzustellen. Sie kehren häufig nicht mehr in ihren `alten` Betrieb zurück.“ (Gruber, E., Ribolits, E., S.21). Geschlechtsspezifisches Verhalten in Berufsverläufen – eigentlich wäre hier von Karrierebruchmustern zu sprechen - weist auch Laszlo für die Situation in der Bundesrepublik Deutschland nach: Während die Anteile zwischen Frauen und Männern unter den in Ausbildung befindlichen oder im Beruf stehenden zwischen dem 15. und 25. Lebensjahr annähernd gleich ist, machen die Frauen über dieser Altersgrenze etwa nur noch ein Drittel der Erwerbstätigen aus. Offensichtlich scheiden viele nach Eheschließung oder Geburt des ersten Kindes aus dem Berufsleben aus und kehren nur zum kleineren Teil wieder ins Berufsleben zurück. So liegt auch der Frauenanteil unter den selbständig Berufstätigen deutlich unter dem Durchschnitt, während sich umgekehrt in der Gruppe der im Betrieb „mithelfenden Familienangehörigen“ nur „ganz wenige Männer“ zu finden sind (vgl. Laszlo S. 7 ff).

Derzeitiger Beruf

Berufliche Situation

Allgemein lässt sich hinsichtlich beruflicher Werdegänge folgendes feststellen: Die Einnahme einer bestimmten beruflichen Stellung korreliert stark mit dem Lebensalter; das gilt sowohl für selbständig als auch unselbständig berufstätige Personen: Während der Anteil an selbständig Berufstätigen mit zunehmendem Alter ansteigt, zeigt sich bei unselbständig Berufstätigen, dass Positionen wie VorarbeiterInnen oder MeisterInnen von Personen unter 30 Jahren noch kaum besetzt werden (vgl. Laszlo S. 7).

Bewertung der beruflichen Situation

„Die Einschätzung der beruflichen Tätigkeit erfolgte sehr uneinheitlich. Von GesprächspartnerInnen, die einen Aufstieg hinter sich haben, wurden häufiger positive Aspekte

der beruflichen Tätigkeit, wie z.B. eine interessante, abwechslungsreiche, verantwortungsvolle, selbständige Tätigkeit hervorgehoben. Von anderen GesprächspartnerInnen wurde die Unvereinbarkeit eines sicheren Arbeitsplatzes mit guter Bezahlung und einem genügend großen Ausmaß an Freizeit betont. Insbesondere wurden ungünstige, überlange Arbeitszeiten sowie geringe Bezahlung im Fremdenverkehr und Handel kritisiert.“ (Gruber, E., Ribolits, E., S. 12)

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifikationsinteressen

Weiterbildung und berufliche Fortbildung

Laszlo untersuchte 1981 das Ausmaß an Weiterbildungsanstrengungen sowie den Zusammenhang zwischen Weiterbildung und beruflichem Verlauf. Diesen Ergebnissen zufolge hatte zum Zeitpunkt der Befragung ca. jeder Fünfte der Erwerbstätigen in den vorangegangenen fünf Jahren an mindestens einer Veranstaltung zur beruflichen Fortbildung oder Umschulung teilgenommen, wobei der Anteil der männlichen Erwerbstätigen deutlich höher lag als der der weiblichen. „Schlüsselt man die Daten zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen nach dem Alter der Erwerbstätigen auf, so zeigt sich, dass die Erwerbstätigen jüngerer und mittlerer Lebensjahre am aktivsten sind. (...) Bei der Frage nach der Anzahl der besuchten Fortbildungsveranstaltungen nach Alter und Geschlecht der Erwerbstätigen wird sichtbar, dass 7% der Erwerbstätigen bzw. rund 40% der Fortbildungsteilnehmer zwei oder mehr Lehrgänge besucht haben. Besonders stark ist die Beteiligung der männlichen Erwerbstätigen zwischen 25 und 30 Jahren; 12% haben an mehr als zwei Lehrgängen teilgenommen; keine andere Erwerbstätigengruppe – egal welchen Alters oder Geschlechts – ist in ihrer Fortbildungsteilnahme aktiver.“ (Laszlo 1981, S.39)

Zwischen dem Ausmaß der Beteiligung an Fortbildungsmaßnahmen und der Stellung im Beruf besteht ein auffälliger Zusammenhang: „So beteiligten sich beispielsweise Arbeiter seltener (11%) als Angestellte (28%) oder Beamte (43%) an einer Fortbildung. Aber auch innerhalb der Gruppen der Arbeiter, der Angestellten oder Beamten gibt es jeweils ein deutliches Gefälle der Fortbildungsaktivitäten. Zum Beispiel waren bei den Arbeitern die Hilfsarbeiter wenig an einer Fortbildung beteiligt, während die Facharbeiter und die Meister wesentlich höhere Fortbildungsteilnehmerquoten hatten.“ (Laszlo 1981, S. 41)

Berufswerte

Die große Bedeutung die Arbeit und Beruf im weitesten Sinne für junge Menschen haben, zeigt sich in einer Vielzahl von empirischen Daten. So verweist z.B. Heinz (1995) auf Ergebnisse einer älteren Studie: "Insgesamt gesehen vertreten drei Viertel der jungen Erwachsenen ein sinnhaft-subjektbezogenes Arbeitskonzept. Das Ausmaß der Krisenbetroffenheit führt

keineswegs zur Aufgabe, sondern nur zu einer temporären Relativierung der inhaltlichen Ansprüche an die Arbeitstätigkeit. Aus dieser Motivation wird auch verständlich, dass etwa ein Viertel der Befragten, vor allem junge Männer, bestrebt sind, ihre vergleichsweise interessante Beschäftigungssituation entsprechend ihrer arbeitsinhaltlichen Vorstellung weiter auszubauen. Dazu kommt ein weiteres Fünftel der Jugendlichen, die eine als unbefriedigend empfundene Situation durch eigene Aktivitäten verändern wollen. Der Mehrheit der Jugendlichen, die ihrem Berufsstart durch eigene Aktivitäten eine interessenorientierte berufsbiographische Weiterentwicklung geben wollen, steht ein Drittel der Jugendlichen gegenüber, die sich eher in der erreichten Position einrichten wollen. Sie stellen sich ihre berufliche Zukunft als Verlängerung der gegenwärtigen Arbeitssituation vor. Nur eine Minderheit der jungen Erwachsenen passt sich resignativ den durch den krisenhaften Berufsstart gegebenen Verhältnissen an und leidet unter Dequalifizierung oder Arbeitslosigkeit." (S. 155)

Perspektiven, Zukunftsaussichten

Ausgehend von den in den letzten Jahre propagierten Slogan von den Möglichkeiten einer „Karriere mit Lehre“ erhoben Gruber und Ribolits Zukunftsperspektiven und Karrieremöglichkeiten und –aspirationen sowie Realisierbarkeit dieser Konzepte: Zum Teil wird bereits der Abschluss einer Lehrausbildung als Karriere interpretiert (vgl. S. 87). Es handelt sich bei dieser Interpretation von „Karriere“ allerdings um ein Phänomen das weder neu noch auf Österreich beschränkt ist: So spricht die Frankfurter Berufspädagogin Ingrid Lisop vom Lehrabschluss von einem „Abitur der kleinen Leute“. Als bedeutendste Vorteile einer Lehrausbildung in Hinsicht auf allfällige Karriere werden die Praxisorientierung genannt sowie die Möglichkeit einer selbständigen Berufstätigkeit.

In Hinsicht auf berufliche Karriere im langläufigeren Sinne zeigen sich v.a. einige typische Rationalisierungsstrategien aber auch Geschlechtsspezifika: „Befragt nach den beruflichen Zukunftsplänen ist die große Mehrheit der Befragten in zwei etwa gleich große Gruppen zu teilen: diejenigen, die im Moment bestimmte berufliche Pläne für die Zukunft schmieden und diejenigen, die mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation mehr oder minder zufrieden sind und keine Veränderung anstreben. In der ersten – etwas größeren Gruppe – finden wir ein breites Spektrum an Interviewaussagen, die auf zum Teil recht unbestimmte, zum Teil aber sehr konkrete berufliche Zukunftspläne hinweisen. Im Zusammenhang mit eher vagen Vorstellungen werden `Aufsteigen`, oder `sich verändern wollen` ebenso genannt, wie `sich selbständig machen`, aber noch nicht genau wissen in welcher Branche oder `ins Ausland gehen`, aber noch nicht genau wissen wohin. Auffällig ist eine starke Koppelung von persönlichem Leistungswillen und möglichem Ziel. Das Motto `wer will, der/die schafft es`, scheinen viele der Befragten internalisiert zu haben. Allerdings wird der Begriff des `Karriere-machens` nur selten und dann fast ausnahmslos von Männern ausgesprochen.“ (Gruber, E., Ribolits, E., S. 55)

In Hinsicht auf konkrete Karrieremöglichkeiten via Lehre sind Einschätzungen wie auch Erfahrungen tendenziell kritisch: Grundsätzlich gilt eine solche Karriere zwar als möglich, wird

aber eher individuellen Kriterien als dem Beruf bzw. der Lehrausbildung zugeschrieben; Karriere gilt als Resultat der Initiative und Leistung des einzelnen – wobei insbesondere Männer diese Ansicht teilen. Als spezifisches Qualitätskriterium (das u.U. auch Karrieremöglichkeiten eröffnet) gelten insbesondere praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten; Praxiserfahrungen „machen die eigentliche Qualität einer Berufsausbildung im dualen System aus“ (S. 83).

In Hinblick auf die eingangs angesprochenen Rationalisierungsstrategien ist auch die häufige Einschätzung, dass Karriere mit Lehre durchaus möglich sei, diese gelte aber nicht für den eigenen Beruf oder die eigene Sparte (vgl. S. 86); öfters wird auch die Größe der Firma für die Möglichkeit eines Berufsaufstieges verantwortlich gemacht.

Explizit kritische Aussagen hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten durch eine Lehrausbildung bzw. einen Lehrberuf gehen v.a. dahin, dass Aufstiegschancen ohne weiterführende Ausbildung allgemein bzw. in einigen Berufen speziell nicht gegeben sind: „Am häufigsten wird angemerkt, dass eine Lehre heute nicht mehr ausreicht um Karriere zu machen. Eine schulische Ausbildung, am besten Matura oder ein Studium wird hierfür für vielversprechender eingeschätzt. Zumindest sollte eine Weiterbildung nach der Lehre absolviert werden.“ (S. 90) Und „realistisch dürfte auch die – allerdings nur vereinzelt vorgenommene – Einschätzung sein, dass die Chancen einer Karriere, z.B. als Verkäuferin, gering sind, da `nur wenige im Beruf wirklich hinauf können`. In diesem Zusammenhang wird kritisiert, dass die `Karriereleiter` für LehrabsolventInnen auf einer bestimmten Stufe endet und es ohne Matura keine Möglichkeit eines weiteren Aufstieges mehr gibt.“ (S.91)

Befragung von LehrabsolventInnen

Zur Befragung

Um die bisher referierten Annahmen der Theorie sowie vorliegenden Ergebnisse empirischer Untersuchungen einer Analyse zuführen zu können wurden im Frühjahr 1998 50 Personen mit einem Lehrabschluss, der zum Untersuchungszeitpunkt etwa zehn Jahre zurücklag einer Befragung mittels eines Leitfadeninterviews im Umfang von durchschnittlicher einer Stunde unterzogen. Alle Gespräche wurden aufgezeichnet und liegen als Tonbandprotokolle in einem gesonderten Band vor. Darüber hinaus sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass parallel zu dieser Untersuchung eine quantitative Befragung von 1.500 Personen mit Lehrabschluss durchgeführt wurde und zusätzliche bzw. ergänzende Daten zu liefern vermag.

Untersuchungsmethode

Thema:	Berufsverläufe von LehrabsolventInnen
Erhebungszeitraum:	23.4. bis 10.5.1998

Zielpopulation:	LehrabsolventInnen
Stichprobendesign:	Quoten nach Geschlecht (Relation ausgeglichen), Alter (25 - 30 Jahre), Branchen (kaufmännischer Bereich und gewerblich-industrieller Bereich je 50 %), aktueller Berufstätigkeit (ja)
Stichprobenumfang:	N = 50
Datenerhebungsmethode:	Leitfadeninterviews (face-to-face)

Fragenbereiche

Die Befragung widmet sich, ausgehend von den oben dargestellten Annahmen und Ergebnissen, v.a. folgenden Bereichen:

- Berufswahl
- Lehre und Ausbildung
- Erstberuf und Aspekte der Übergangsproblematik
- Weiterer Verlauf
- Derzeitiger Beruf
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifikationsinteressen
- Bedeutung von externen Faktoren (v.a. Familie) für Berufsverlauf
- Berufswerte
- Belastungen
- Mobilität
- Arbeitsmarktstrategien
- Beurteilung des gesamten bisherigen Berufsverlaufes
- Perspektiven, Zukunftsaussichten

Operationalisierung

Im folgenden sollen zu den o.a. Bereichen stichwortartig einige Fragestellungen bzw. Untersuchungsaspekte angeführt werden; zum Teil handelt es sich dabei um Ansätze, die weiter oben, aus theoretischer und/oder empirischer Sicht bereits vorgestellt wurden, zum Teil sollen damit neue bzw. bislang noch weniger beachtete Aspekte in die Forschung eingeführt werden. Ausgehend von diesen Überlegungen wurde einerseits der Leitfaden für die Interviews entwickelt, andererseits sollen damit auch einige Ansatzpunkte für weitere Untersuchungen geliefert werden.

Berufswahl

Im Zentrum des Interesses stehen hier die Fragen nach dem Zeitpunkt der Wahl sowie Fragen nach Motiv(en) und Einflussfaktoren; insbesondere die Bedeutung der Eltern sowie der Milieukonformität der Wahl (wie auch des späteren Berufes) – in der Literatur als von primärer Bedeutung ausgewiesen – sind zu untersuchen sowie, aufgrund der praktischen Relevanz dieses Aspekts die Möglichkeiten von Intervention; hier geht es um Möglichkeiten und Grenzen für Bildungs- und Berufsinformation. Damit geht es aber auch grundlegender um die Bewertung intrinsischer vs. extrinsischer Motivatoren sowie der Frage danach ob Berufswahl und später Berufsverlauf eher Kriterien rationaler Entscheidungswahl oder emotional, irrationaler Steuerung. So ist hier auch Motiven wie der des „Geldverdienen-Wollens“ und/oder des „Nicht-mehr-zur-Schule-gehen-Wollens“ nachzugehen und Zwängen wie der Problematik keiner oder wenig geeigneter Ausbildungsplätze zum Zeitpunkt der Lehrstellensuche. Weitere für diesen Abschnitt interessante Aspekte sind z.B. geschlechtsspezifische Unterschiede beim Wahlverhalten, der Bereitschaft Informationen zu suchen und zu berücksichtigen sowie der Entscheidungssicherheit.

Lehre und Ausbildung

Formal geht es hier um Aspekte wie den Ausbildungsverlauf und Ausbildungserfolg; aufgrund von Kriterien wie allfälliger Wechsel des Ausbildungsbetriebes sowie Wechsel des Ausbildungsberufes sollen erste Einschätzungen hinsichtlich geradliniger vs. nichtgeradliniger Ausbildungsverläufe (als allfällige Prädiktoren für die spätere Berufslaufbahn gewonnen werden).

Darüber hinaus stehen die - retrospektiven - Erfahrungen mit der beruflichen Ausbildung im Zentrum dieses Forschungsbereiches; wobei zwischen der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule zu unterscheiden sein wird. Typische Fragen richten sich auf die Zufriedenheit mit der Ausbildung in diesen beiden Ausbildungstypen sowie im gesamten. Auf der anderen Seite werden Kritik an bzw. Mängel der Ausbildung zu thematisieren sein und allfällige Verbesserungsvorschläge zu erheben. Auch wird der Frage nachzugehen sein, ob es sich dabei um generalisierbare Aussagen handelt oder ob diese Einschätzungen auf individuelle Erfahrungen bzw. spezifische Ausbildungssituationen zurückzuführen sind. Allgemeiner gilt das Interesse der Verwertbarkeit der Ausbildung (berufsspezifisch, allgemein, Erwerb und Bedeutung von Schlüsselqualifikationen) sowie der Beurteilung der Lehre als Startposition für den weiteren Berufsverlauf; ergänzend dazu soll allfälligen Alternativen bei einer nochmaligen Berufswahl nachgegangen werden.

Erstberuf und Aspekte der Übergangsproblematik

In Zentrum dieses Forschungsbereiches stehen v.a. die Fragenkomplexe der Bedeutung des Erstberufes für den weiteren Berufsverlauf (These von der zentralen Bedeutung des Erstberufes) sowie der Übergangsproblematik. Operationalisierbar wird dieser Aspekt z.B. in der Form, ob der Erstarbeitsplatz als geeignete Startbasis bzw. zweckmäßiger Ausgangspunkt für eine berufliche Karriere gesehen wird. Des weiteren hinsichtlich einer Beurteilung der Arbeitsplatzwahl aufgrund der Erfahrungen des bisherigen Karriereverlaufs.

Weitere Fragen in Zusammenhang mit dieser, nach der Berufs- und Lehrstellenwahl, zweiten bedeutenden Übergangsphase sind Weiterbeschäftigung am ausbildenden Betrieb vs. Wechsel in einen neuen Betrieb. Für beide Varianten sind Ursachen und Motive zu untersuchen (bestand die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung; wurde diese realisiert oder nicht-realisiert; welche Art war diese Weiterbeschäftigungsmöglichkeit; hätte - im Falle einer Nicht-Weiterbeschäftigung - Interesse an einer Weiterbeschäftigung bestanden; Motive für Wechsel: z.B. „An der früheren Lehrstelle bleibt man ewig der Lehrling“ usw.)

Aufgrund der fundamentalen Bedeutung des Erstberufes, soll anhand dieser Phase auch die generelle Übergangsproblematik (Übergänge: Schule – Lehre; Lehre – erster Arbeitsplatz; weitere Arbeitsplatz- oder Berufswechsel) thematisiert werden; allerdings allgemeiner und weniger auf diese konkreten Anlassfälle abzielend, soll in diesem Themenbereich Aspekten der Mobilität im weitesten Sinne nachgegangen werden. Dazu gehören neben den grundlegenden

Persönlichkeitsfaktoren auch Fragen wie die nach der Bewältigung der Anlern- und Eingewöhnungszeiten.

Weiterer Verlauf

Dieser Abschnitt widmet sich v.a. Berufswechseln sowie der Frage nach Unterbrechungen des Arbeitslebens (wann bzw. zu welchen biographischen Zeitpunkten fanden diesen statt und was waren die Ursachen dafür?)

Welcher Art und in welchem Umfang kam es zu Stellen- und/oder Berufswechseln: Handelte es sich im Falle innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel um Wechsel aufgrund eigener Bewerbung bzw. Initiative oder kam es aufgrund des Druck von Vorgesetzten bzw. der Geschäftsführung zum Wechsel.

Im Falle zwischenbetriebliche(r) Arbeitsplatzwechsel gilt das Interesse entsprechenden Aktivitäten und Strategien (z.B. Einholen von Arbeitsinformationen, Verfolgen von Stellenausschreibungen, Zeitungsinseraten; Bewerbungen bei anderen Betrieben; Arbeitsamt; persönliche Kontakte). Erfolgte der/die Wechsel aufgrund von Eigeninitiative oder aufgrund externen Drucks (Kündigung; Betriebsauflösung).

Welche Ziele sollten mit dem/den Wechsel(n) erreicht werden (Tätigkeitsinteressen; Verbesserung von Einkommen, Stellung, Arbeitsplatzsicherheit); welche Rolle spielen dabei externe Faktoren wie Notwendigkeit der Arbeitszeitgestaltung aufgrund Unterhaltungspflichten, Infrastrukturgegebenheiten. Gab es Einflussnahme bei der Entscheidung zum Wechsel: Wurde die Entscheidung alleine getroffen oder gab es Entscheidungshilfen (in welchem Maße wird der/die PartnerIn miteinbezogen, die Familie im weiteren Sinne).

Wie wird der Faktor Mobilität erlebt (z.B. als „Wert“, „persönliche Stärke“, „externer Zwang“ ...)?

Derzeitiger Beruf

Dieser Abschnitt widmet sich primär einer deskriptiven Beschreibung des Arbeitsplatzes; zur Einschätzung kann z.B. eine Charakterisierung des aktuellen Arbeitsbereiches im Vergleich zum Erstberuf bzw. vorhergegangenen Arbeitsbereichen vorgenommen werden (v.a. Unterschiede in Hinsicht auf Tätigkeit, Verantwortlichkeit; Vorzüge/Nachteile des aktuellen Arbeitsplatzes gegenüber dem/den vorhergegangenen Arbeitsplatz/plätzen).

Belastung/Beanspruchung

Dieser Themenblock geht der Frage nach objektiver und subjektiver Beanspruchung nach. Dabei ist auch die Zeitdimension zu beachten (z.B. Unterschiede bzw. Verschiebungen zwischen der Anlernphase und der gegenwärtigen Arbeitssituation; von Interesse sind neben Problemen der Belastung auch Fragen der Zeitökonomie sowie entsprechende Bewältigungsstrategien). Fragenaspekte sind z.B. Einschätzung von Verschleißprozessen/Verschleißperspektiven, Belastung als ertragbare (selbstverständliche) Größe ohne Folgen, Einschätzung von Spätfolgen bzw. zukünftigen Folgen von Belastungen,

belastungsbezogene Arbeitsplatzvergleiche, Bewältigungs- und Vermeidungshandeln sowie – strategien. Allgemein geht es hier auch um eine Gewichtung von Belastung (bzw. Vermeidungsstrategien) gegenüber anderen Aspekten und Werten (z.B. Entlohnung, Arbeitsplatzsicherheit etc.).

Arbeitswerte

Wichtigste Aspekte dieses Bereiches sind persönliches Leistungs- und Arbeitsverhalten, Betriebsklima, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen, Selbständigkeit, Arbeitswerte vs. externe Werte (z.B. Familie, Freizeit). In Hinsicht auf das Klima ist dem Betriebsklima allgemein sowie dem Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten nachzugehen (auch Aspekte von Unterstützung/Förderung bzw. Blockierung/Behinderung). In Hinblick auf Sicherheitsaspekte ist sowohl die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes als auch die allgemeine Arbeitsplatzsituation zu thematisieren (als Operationalisierung eignet sich dafür die Einschätzung danach ob und wie einfach/schwierig bei Verlust des Arbeitsplatzes eine neue Stelle zu finden ist). Einkommen und Lohninteressen sind z.B. hinsichtlich Einkommensproblemen und Lohnkonflikten zu thematisieren (Wahrnehmung von Lohnproblemen am gegenwärtigen Arbeitsplatz, lohnbezogener Arbeitsplatzvergleich, Strategien der Lohnverbesserung: Bemühung um höherwertige, besserbezahlte Arbeit; Überstunden- bzw. Mehrleistungen; Akkordtätigkeit; Nebenverdienstmöglichkeiten sowie Gewichtung von Lohninteressen gegenüber anderen Aspekten). Den Aspekten von Freiheit, Selbstgestaltung und Selbständigkeit ist in Gegenüberstellung Aspekten der betrieblichen Kontrolle nachzugehen (Kontrollkonflikte mit Vorgesetzten, Arbeitsplatzvergleich in bezug auf Selbständigkeit, Verantwortung, beruflicher Status, Gewichtung von Selbständigkeit gegenüber allen anderen Interessen).

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifikationsinteressen

Aspekte dieses Themenblocks sind z.B. Übergangsprobleme wie Qualifizierungsprobleme und deren Bewältigung in der Anlernphase sowie der Übergang von Lehre in die Arbeit oder bei Arbeitsplatzwechseln. Weitere Aspekte sind v.a. eine Gewichtung von Qualifikationsinteressen gegenüber allen anderen Aspekten, das

Interesse an der Erhaltung erworbener bzw. am Erwerb neuer Qualifikationen in der gegenwärtigen Arbeitssituation sowie die (wahrgenommene) Gefahr einer Dequalifizierung: Fragenbereiche können z.B. ein drohender Einsatz auf nichtadäquaten Posten, ein drohender Verlust an Qualifikation durch Alter bzw. neue Technologien usw. sein.

Bedeutung von externen Faktoren (v.a. Familie) für Berufsverlauf

Dieser Bereich widmet sich zwei grundlegenden Aspekten: Zum einen dem Elterneinfluss v.a. im Vergleich zur Einflussnahme anderer Interventionsmechanismen bei Berufswahl und Findung des Ausbildungsbetriebes. Zum anderen gilt es der Einflussnahme bzw. Berücksichtigung von Partnerschaft, Familie auf Berufsgestaltung, Berufsplanung und

Berufsverlauf nachzugehen. Daneben geht es hier auch um Werte wie Familienaspirationen, Betreuungsaspirationen sowie entsprechende Pflichten. Auch sind in diesem Zusammenhang z.B. Fragen der Infrastruktur (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen) untersuchenswert.

Arbeitsmarktstrategien

Dieser Themenbereich widmet sich Aspekten des Verhaltens am Arbeitsmarkt, insbesondere Bedeutung und zweckgeleitete Handlungen zum Erreichen bzw. Erhalten/Sichern eines „sicheren“ Arbeitsplatzes. Weitere Aspekte in diesem Zusammenhang sind z.B. die Erhaltung/Verbesserung der Stellung auf dem innerbetrieblichen sowie dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt. Aber auch Bewältigungs- und Vermeidungsstrategien (z.B. Erwerb von persönlichen Unterstützern; Erwerb von spezifischen Kenntnissen; „Unverzichtbar werden“; Abschottung der eigenen Kenntnisse u.ä. gegenüber anderen) sowie Typologien des Verhaltens, wie z.B. statisches vs. dynamisches Verhalten (Beobachten des Stellenmarktes; Bewerbungen in andern Betrieben; innerbetriebliche Bewerbungen).

Beurteilung des gesamten bisherigen Berufsverlaufes

Hier geht es um Aspekte der subjektiven Berufsverlaufseinschätzung: Wird der Berufsverlauf bzw. die Karriere als geradlinig oder nichtgeradlinig als auf- oder absteigend bzw. stagnierend erlebt; wie wird der Verlauf im Vergleich zu dem von KollegInnen wahrgenommen? Welche Erwartungen gab es bei Berufseinstieg, wie sind die aktuellen Erwartungen? Welche der Erwartungen haben sich erfüllt? Darüber hinaus bzw. in Zusammenhang dazu geht es hier um die Frage nach der Zufriedenheit: Wie wird Zufriedenheit mit der Berufssituation definiert? Wo in welcher Form werden die entscheidenden Punkte des Berufsverlaufs festgemacht?

Entwicklungsperspektiven, Zukunftsaussichten

Hier geht es darum, die auf die Berufsbiographie bezogenen Planungsprozesse nach ihrer Intensität, zeitlichen Reichweite und Komplexität zu erfassen und zu beurteilen: Wie sind die Aussichten am Arbeitsmarkt generell und innerbetrieblich, sind Verbleib oder Wechsel beabsichtigt? Was sind die Kriterien eines möglichen Wechsels?

Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Versucht man, die Gesamtheit aller Aussagen im Rahmen dieser Interviews auf grundlegende Gemeinsamkeiten zu reduzieren, so könnte man etwas pointiert formulieren, dass vor allem die Unterschiedlichkeit der Erfahrungen, Wahrnehmungen und Interpretationen, die umfassende Klammer ist. Wenn man so will, bestätigt sich hier – d.h. in der individuellen Wahrnehmung der Betroffenen - die These von der Individualisierung von Berufskarrieren. Ob dieser Sichtweise auch Phänomene auf Makroebene entsprechen wäre zu hinterfragen (die Kritik an dieser These bezog sich auf viel langfristige Phänomene und auf mehr als doppelt so alte Geburtskohorten). Möglicherweise ist hier der Schlüssel für eine aktuelle Interpretation von Berufswahl und Berufsverlauf zu finden.

Einige Ergebnisse im Detail

Berufswahl und Berufsfindung

Motive für eine Ausbildung in einem Lehrberuf

Hier ist zunächst auffällig, dass für die Berufswahl negative Bestimmungen gegenüber positiv formulierten Wünschen dominieren: Einigen positiv formulierten Aussagen (z.B. „Habe mich für Optik interessiert“; „Ich wollte diesen Beruf, da ich es interessant finde und ich gerne koche“; „Ich hatte immer Interesse an Autos, und das habe ich auch genutzt“ etc.) steht eine Mehrheit an Aussagen folgender Art gegenüber: „Wollte nicht mehr in die Schule gehen und Geld verdienen“; „Ich habe die AHS nicht fertiggemacht und mußte irgendwas tun“; „Ich wußte nichts Besseres anzufangen, habe mit der Schule aufgehört“ etc.). Der mit Abstand wichtigste Grund für eine Lehrausbildung ist das "Geldverdienen". Das Argument nicht mehr zur Schule gehen zu wollen, trifft zwar für 50% der Befragten zu, allerdings finden sich hier nicht selten Begründungen wie "meine Noten waren nicht so gut", "Die Schule allein machte mich nicht so glücklich" oder "Schule hat mich zwar interessiert, aber ich brauchte Geld".

Tabellen: Motive für eine Ausbildung in einem Lehrberuf

„Ich wollte nicht mehr zur Schule gehen.“

Trifft zu	50%
Teils-teils	16%
Trifft nicht zu	34%

„Ich wollte Geld verdienen“

Trifft zu	74%
Teils-Teils	0%
Trifft nicht zu	13%

„Ich wollte etwas Praktisches machen.“

Trifft zu	34%
Teils-teils	8%
Trifft nicht zu	58%

Interessanterweise wird die Entscheidung für die konkrete Berufswahl inhaltlich differenzierter und auch viel positiver erklärt: Als äußere Umstände werden in einigen wenigen Fällen das (zufällige) Freisein einer Lehrstelle angegeben, auch der Rat von Freunden, die im jeweiligen Beruf arbeiteten („Ich habe keinen anderen Beruf gefunden“) wurde berücksichtigt. Begabung, Interesse, Hoffnung auf gute Situation am Arbeitsmarkt sind typische Begründungen für die Berufswahl („Es war einfach ein Beruf, der meiner Persönlichkeit entsprach – Umgang mit Menschen“; Habe bzw. hatte gute handwerkliche Fähigkeiten. War mein Traumberuf“; „Hat mich interessiert, weil es ein seltener Beruf ist und ich mir gute Chancen am Arbeitsmarkt ausgerechnet habe“). In einigen Fällen gab es einen anderen Traumberuf, der nicht erreichbar war (v.a. mangels einer Lehrstelle) und so wurde etwas Ähnliches gewählt.

Tabellen: Motive für die (konkrete) Berufswahl

„Das wollte ich schon immer machen.“

Trifft zu	50%
Teils-teils	4%
Trifft nicht zu	46%

„Ich fand keine andere Lehrstelle.“

Trifft zu	10%
Teils-teils	10%
Trifft nicht zu	70%

„Ich kannte nichts anderes.“

Trifft zu	6%
Teils-teils	14%
Trifft nicht zu	80%

Einflussfaktoren und Einflussnahme auf die Berufswahl

Das Maß an direkter Einflussnahme von Eltern wird in nur sehr wenigen Fällen als Fremdentcheidung erlebt („Das haben meine Eltern entschieden, mein Vater hat den gleichen Beruf“); zwar gibt es Einflussnahme, diese wird in der Regel aber als Unterstützung interpretiert. Allerdings finden sich auch Aussagen dieser Form: "Meine Eltern haben eine entscheidende Rolle insofern, als sie bestimmt haben, dass ich eine Lehre machen soll; was für eine, war meine Entscheidung"; "Eltern meinten, dass ich als Handarbeitslehrerin - mein Traumberuf - keine Zukunft hätte"; "Ich wollte das nicht machen, meine Eltern haben das verfügt! Ich wollte weiter zur Schule gehen."

Tabelle: Welche Rolle spielten bei Ihrer Berufswahl ...?

Eltern ...

Unterstützten mich	30%
Unterstützen mich nicht	20%
Nahmen keinen Einfluss bzw. mischten sich nicht ein	50%

Die Schwierigkeit den ElternEinfluss zu quantifizieren liegt v.a. darin, dass Einflussnahme sowohl positiv als auch negativ erlebt wurde. Die Interpretation bewegt sich hier zwischen den Polen "haben mich frei entscheiden lassen" bzw. "haben mir nicht reingeredet" bis hin zu "haben sich nicht darum gekümmert".

Lehrer...

Unterstützten mich	14%
Unterstützten mich nicht	14%
Hatten keinen Einfluss	72%

Berufsberatung...

Unterstützte mich	8%
Keine Unterstützung	70%
Nicht in Anspruch genommen	12%

Die Schwierigkeit bei der Interpretation durch Institutionen der Berufsberatung liegt v.a. darin, dass oftmals Nicht-Inanspruchnahmen und Nicht-Unterstützung nicht voneinander zu trennen sind. In einigen Fällen wurde insbesondere darauf hingewiesen, dass Berufsberatung in der AHS nicht vorhanden war.

Lehrausbildung

Zufriedenheit mit der Lehrausbildung

Die Frage hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit mit der Lehre führt zu einem extrem ambivalenten Bild. Rund zwei Drittel der Lehrabsolventen waren mit ihrer Ausbildung zufrieden, die Bewertungen sind hier zum Teil hervorragend gut: "Ich war mit meiner Lehrausbildung sehr zufrieden", "Lehrherr war freundlich, sogar fast familiär", "Es war alles so, wie ich es mir vorgestellt habe", "Lehre war super!". Eine verhältnismäßig kleine Gruppe gibt bezüglich ihrer Lehrausbildung differenzierte Antworten: "Ich war sehr zufrieden mit der Lehrausbildung. Die Zeiteinteilung zwischen praktischer Arbeit und Berufsschule war nicht so optimal; sonst war es eine fundierte, gut erklärte Ausbildung"; "Ab dem zweiten Lehrjahr war ich zufrieden, weil ab dann gab es interessante Tätigkeit, bis dahin nur Hilfsarbeiten"; "Die Ausbildung war gut und es gab auch gute Aufstiegschancen nach der Lehre; allerdings wurden den Lehrlingen kaum Respekt entgegengebracht".

Zum Teil werden auch Ausbildungsinhalte unterschiedlich gut vermittelt: So meint ein Automechaniker: "Die Ausbildung in KFZ-Elektrik war gut, auch der Service-Bereich war sehr gut, aber in Hinsicht auf Mechanik war die Ausbildung nur durchschnittlich. Mit der mechanischen Ausbildung war ich unzufrieden." Ähnlich ambivalent die Beurteilung eines ehemaligen Hafner-Lehrlings: "Die Ausbildung war mittelmäßig, insbesondere gab es eine schlechte Relation der Lehrinhalte. Die Gesellen waren aber gut und haben uns viel beigebracht."

Demgegenüber stehen einige - relativ wenige - eindeutig negative Bewertungen der Lehrausbildung: Ein Autospengler: "Ich war nicht sehr zufrieden, der Meister hat die Lehrlinge nichts selber machen lassen." Noch kritischer die Beschreibung eines Radio- und Fernsehtechnikers: "Mit der Ausbildung war ich nicht so zufrieden, weil das meiste habe ich mir selbst beibringen müssen. Am liebsten war es mir, wenn ich alleine war und auf alles selber draufkommen konnte. Ich durfte nie auf Schulungen mitfahren, nur die Gesellen, und von denen erfuhr ich wenig. Ich mußte als Lehrling alles machen, auch Kohleschaukeln. Ich wäre auch gerne zu Schulungen gefahren oder hätte gerne Zwischenprüfungen gemacht." Abschließend ein Kunsttischler: "Ich war mit der Lehrausbildung überhaupt nicht zufrieden. Entweder mußte ich Botendienste machen, Möbel rauf- und runterschleppen, Wurstsemmeln holen oder putzen. Wenn ich dann alleine einen Auftrag zu machen hatte, stand ich vor einem unlösbaren Problem, weil ich mich nicht auskannte. Außerdem war es keine Ausbildung zum Kunsttischler, sondern eher eine normale Tischlerlehre."

Zufriedenheit mit der Berufsschul-Ausbildung

Auch die Aussagen hinsichtlich der Beurteilung der Berufsschule schwanken extrem: Einigen sehr guten Erfahrungen ("Die Ausbildung war gut und modern, ich habe dort mehr gelernt als in der Firma selber"; "Unsere Lehrer waren sehr gut"; "Ich war mit der Ausbildung sehr zufrieden";

"Die Schule und die Schulwerkstatt waren am gleichen Standort, die Ausbildung also fast identisch: umfassend und praxisnah."), steht eine große Menge an differenzierten Bewertungen gegenüber: "Wenn man sich in der Berufsschule bemüht, ist es ganz okay"; "Die Ausbildung war sehr gut. Die Lehrobjekte waren gut die Stundeneinteilung hätte besser sein können. Ein paar Lehrer hätten sich ihre rassistischen Aussagen sparen können, sowas gehört nicht in die Schule"; "Die Ausbildung in der Berufsschule war in Ordnung. Ich hatte nur einen weiten Weg hin. Die Infrastruktur des Gebäudes war nicht in Ordnung - desolate Sanitäreinrichtung". Häufig richtet sich Kritik gegen die Lehrer (obwohl einige der Befragten ihrer Lehrer explizit als überaus gut loben): Die Lehrer seien zu streng, sie würden sich nicht um die einzelnen Schüler bemühen, die Lehrer seien zu wenig menschlich. Ein Buchhändlerin: "Die Ausbildung war aufgrund der mangelnden Qualifikation der Lehrerinnen und Lehrer nicht gut."

Eindeutig negative Bewertungen bemängeln v.a., dass die Ausbildung an der Berufsschule langweilig gewesen sei in einige Fällen wird auch auf geringe Praxisrelevanz der Ausbildung verwiesen.

Massive Kritik betrifft (in wenigen Fällen) Lehrinhalte: "Die Ausbildung für Drogistinnen ist viel zu schwer und zu ausführlich. Viele praktische Tätigkeiten wie das Sammeln von Kräutern sind nicht mehr zeitgemäß; die Zeiten sind vorbei, wo man selber Kräuter sucht und trocknet." Ein Koch: "Ich war mit der Ausbildung in der Berufsschule nicht zufrieden, die Ausbildung war sehr schlecht. Die Klasse umfaßte 28 bis 30 Schüler. Speziell bei den Fremdsprachen wurde nicht auf die Schüler eingegangen."

Einige der Beurteilungen bewegen sich im extrem negativen Bereich: Ein Reprotechniker: "Die gesamte Herangehensweise war falsch, insgesamt ist das Niveau total niedrig und die Führung wie in der Volksschule"; "Die Ausbildung in der Berufsschule war genauso (wie die Ausbildung im Lehrbetrieb, Anm.) für den Hugo. Das, was mich wirklich interessierte, habe ich dort nicht gelernt". Auffällig ist, dass im Gegensatz zu einigen Meinungen, die das zu hohe Anforderungsniveau kritisieren, auch einige absolut gegensätzliche Erfahrungen existieren: "Das Bildungsniveau war niedrig. Die Lehrer waren zwar Fachleute, aber keine Pädagogen. Die Ausbildung erfolgte nur in fachlicher Hinsicht, es gab keinerlei Allgemeinbildung und keine Fremdsprachen."

Dass die Unzufriedenheit mit der Ausbildung nicht vom Beruf abhängig ist, zeigen die Aussagen einer Buchhändlerin und einer Druckformentechnikerin: "Ich war überhaupt nicht zufrieden. Die Ausbildung war praxisfremd, die Lehrer unmotiviert, und die Schule selbst einfach grauslich"; und: "Die Ausbildung war mies und das Lehrmaterial veraltet."

Lehrstellenwechsel:

Von den insgesamt 50 Befragten haben nur zwei Personen, ihre Lehrstelle gewechselt. Eine Person wurde durch einen Betriebskonkurs dazu genötigt, für eine der Befragten (weiblich), war die erste Lehre (Kühlmaschinenmechanikerin) "körperlich zu schwer", die zweite (Kosmetikerin), "hat mich nicht wirklich interessiert"; "erst die dritte Lehre hat gepasst".

Ausstattung der Lehrbetriebe

Die Ausstattung und Modernität der Lehrbetriebe bewegt sich zwischen einem extrem weiten Spektrum: die Beschreibungen reichen hier von "sehr modern, mit eigenem Lehrausbildner", "am modernsten Stand soweit ich das Beurteilen kann", "sehr gut in jeder Hinsicht", über "mittelmäßig", "damals eher mittelmäßig" und "mäßig modern" bis zu "nicht sehr modern" und "es war alles sehr schlampig". Allerdings ist festzuhalten, dass die Antworten sich zum überwiegenden Teil im eher positiven Bereich bewegen.

Lehrabschluss, Übergangsphase zwischen Ausbildung und Beruf

Rund zwei Drittel der Lehrlinge wurden von ihrem Lehrbetrieb im erlernten Beruf weiterbeschäftigt. Etwa ein Fünftel der Befragten übte den erlernten Beruf in einem anderen Betrieb aus. Der Rest entfällt v.a. auf Personen, die nach der Lehre eine Unterbrechung ihrer Berufslaufbahn hatten (v.a. Präsenzdienst, Karenz, Auslandsaufenthalt) sowie einige wenige Personen, die innerbetrieblich oder bei anderen Dienstgebern einen anderen Beruf ausübten.

Die große Mehrheit der Befragten wollte auch in ihrem Lehrbetrieb weiterarbeiten; Gründe für einen gewünschten Wechsel waren v.a. die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz ("Pragmatisierung") sowie Motive wie zu geringe Bezahlung oder "Ich wollte was Soziales machen"; "Ich wollte mich weiterentwickeln"; "Ich wollte ins Ausland gehen"; in zwei Fällen wurde die Begründung, dass man im Lehrbetrieb immer als Lehrling behandelt würde gegeben ("ware der ewige Lehrbub geblieben").

Vermutlich nicht zuletzt aufgrund des relativ hohen Anteils an Übernahmen hatte die große Mehrheit der LehrabsolventInnen geringe oder keinerlei Schwierigkeiten einen Beruf zu finden. 10% hatten große Schwierigkeiten bzw. keine Chance (geeignete) Arbeit zu finden. Eine Schneiderin über ihre Erfahrungen: "Es war sehr schwierig, ich habe mich 322x beworben und 10 Vorstellungsgespräche absolviert"; eine Druckformentechnikerin: "Es war ziemlich schwierig. Ich habe fast ein Dreiviertel-Jahr gesucht und keine Unterstützung vom AMS bekommen"; und eine Bürokauffrau: "Normal ist es schwer, eine Arbeit zu finden. Doch durch Zufall erkrankte eine Dame, und die Stelle wurde ausgeschrieben. Ich war zur rechten Zeit am richtigen Ort".

Die Mehrzahl der jungen ArbeitnehmerInnen konnte die in der Lehre erworbenen Kenntnisse verwerten bzw. fand damit das auslangen (die Aussagen sind hier aber z.T. sehr unterschiedlich, da in einigen Fällen das Tätigkeitsfeld anders gelagert war bzw. sich Änderungen ergaben). Ein mittlerweile selbständiger Glaser: "Der Tätigkeitsbereich hat sich erweitert: zusätzlich zur Glaserarbeit kamen noch Tätigkeiten wie Kundenberatung, Kontrolle der Arbeitsvorgänge, Arbeiter einteilen. Dazulernen mußte ich Buchhaltung, Arbeitsrecht"; eine Einzelhandelskauffrau: "Ich habe alles verwenden können, was ich gelernt hatte: Ein- und Verkauf von Elektrogeräten und Installationsmaterial, Kassa, Rechnungswesen; mit der Zeit verlagerte sich der Schwerpunkt auf den Verkauf; wir sind immer wieder auf neue Geräte eingeschult worden"; und ein Radio- und Fernsehtechniker: "Als Radio- und Fernsehtechniker

mußte ich Reparaturarbeiten bei TV-Geräten und Radios ausführen, da konnte ich meine Kenntnisse voll verwerten. Habe dann aber auf Schaltungstechnik umgelernt, mußte dazu wieder neue Bereiche erlernen (wie Sprechanlagen und Satellitenbau)". Etwas differenzierter die Aussage einer Schneiderin: " Die Arbeitstechniken waren unterschiedlich zu denen, die ich gelernt hatte. Die Lehrzeit war dafür sicherlich nützlich, aber nicht ganz ausreichend".

Weiterer Berufsverlauf

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten arbeitet bis heute im erlernten Beruf. Die Motive für einen Wechsel sind sehr unterschiedlich, Mehrfachnennungen gibt es in diesem Zusammenhang v.a. bezüglich schlechter Bezahlung, der Unmöglichkeit zur Teilzeitarbeit, Unzufriedenheit mit dem erlernten Beruf bzw. der Unmöglichkeit den Beruf ausüben zu können. Einige der Motive: "Ich habe noch keine adäquate Stelle in meinem Beruf gefunden, und was ich jetzt mache, ist wenigstens gut bezahlt. Wenn ich eine Stelle finde, wo alles passt (praktische Anforderungen, Kollegen, Gehalt und Arbeitsumstände), fände ich es sehr reizvoll, in meinem Beruf zu arbeiten" (Schneiderin dzt. Bestückerin); "Weil ich glaube, dass dieser Beruf ausstirbt. Ich bin auch schon zu lange weg von diesem Bereich, um wieder darin zu arbeiten" (Radio- und Fernsehtechniker dzt. Störungsmonteur); "Weil die Bezahlung im Außendienst besser ist. Glaube nicht, dass ich noch einmal in meinen erlernten Beruf zurückkehre, da müßte die Bezahlung besser sein" (Automechaniker); "Die Ausbildung war völlig unzureichend, die technische und wirtschaftliche Weiterentwicklung in dieser Sparte unzulänglich. Arbeit in diesem Beruf ist zwar möglich, aber sehr unwahrscheinlich" (Reprotechniker dzt. Freiberufler); "Weil ich jetzt mehr verdiene und ich nicht wirklich Kenntnisse als Kunsttischler erworben habe, daher ist es mir auch nicht mehr möglich, in diesem Beruf wieder zu arbeiten. Es gibt auch fast keine Kunsttischlerfirmen mehr" (Kunsttischler dzt. Berufskraftfahrer).

Innerhalb der Personengruppe, die bisher (mindestens) einmal der Beruf wechselten ist die Anzahl der Personen, die angeben, aus Eigeninitiative ihren Beruf gewechselt zu haben, annähernd gleich groß wie die der Personen, die zu einem Wechsel genötigt wurden (v.a. wegen Personalreduktionsmaßnahmen). Zum Teil werden die Wechsel positiv bewertet ("brachte Verbesserung"), zum Teil halten sich Vor- und Nachteile die Waage, teilweise werden die Wechsel ausschließlich positiv bewertet. Dazu einige Aussagen: "Der Wechsel war erzwungen: Ich habe mich mit den Kollegen nicht gut verstanden und wohl auch die Anforderungen nicht erfüllt, vor allem optisch! Das jetzige Gehalt ist besser und ich kann aussehen, wie ich will"; "Berufswechsel war eher erzwungen, weil es im Lehrbetrieb unhaltbar war, zu arbeiten. Eine Situationsverbesserung kann ich nicht wirklich bestätigen"; "Berufswechsel war freiwillig, da ich eine finanzielle Verbesserung anstrebte beziehungsweise Veränderung in allen Bereichen, was auch eingetroffen ist".

Aktuelle Arbeitsplatzsituation

Tabelle: Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeit

Völlig oder weitgehend zufrieden	68%
Teils-Teils	24%
Nicht-zufrieden	8%

"Es herrscht immer mehr Zeitdruck, da wir immer mehr Reklame verteilen müssen und die Lieferfristen immer kürzer werden. Aber ich bin froh und zufrieden, dass ich in der heutigen Zeit eine sichere Arbeit habe!" (Briefträger); "Sehr zufrieden, habe ein eigenes Firmenauto und kann größtenteils selbständig arbeiten. Unangenehm sind manchmal der Termindruck beziehungsweise blöde Hausbesorger" (Störungsmonteur); "Die Arbeit ist zwar nicht sehr abwechslungsreich, aber ich bin zufrieden" (Tischler).

Veränderung der Aufgaben und Tätigkeitsbereiche

Knapp 10% der Befragten geben an, dass ihr Aufgaben- und Tätigkeitsbereich bislang unverändert geblieben ist. Die Mehrzahl der Befragten weist auf erweiterte Verantwortung, ein mehr an Aufgaben (damit in Verbindung auch mehr Arbeit) sowie höhere Entscheidungsbefugnis hin. Ein nunmehr selbständiger Glaser betont auch den nunmehr wesentlich höheren Anteil an moderner Technologie. Es gibt aber auch einige wenige Aussagen, die auf Rückschritte hinweisen: "In der Lehre hatte man vielschichtigere Aufgaben" (Elektroinstallateur); "Seit meiner Versetzung in den Hauptverteiler ist die Arbeit körperlich leichter und stumpfsinniger geworden, die Herausforderung insgesamt geringer" (Fernmeldebaumonteurin).

Betriebsklima

Die aktuelle Arbeitsplatzsituation wird von der großen Mehrheit als positiv dargestellt. In wenigen Fällen gibt es offensichtlich Schwierigkeiten mit Vorgesetzten. Nur eine Aussage geht dahin, dass wegen bevorstehender Kündigungen eine Klima allgemeiner Verunsicherung herrsche.

Arbeitsbelastungen

Am häufigsten werden Streß und Probleme durch zu langes Stehen (zum Teil auch zu langes Sitzen) sowie Schlafmangel als schwerste Belastungen genannt. Personen, deren Beruf häufiges Autofahren erfordert realisieren auch Gefährdung durch den Straßenverkehr. Belastungen wie Lärm und Schmutz dürften dagegen in der Mehrzahl der Fälle in erträglichem Rahmen bleiben. Ein Kunststoffverarbeiter gibt an, dass die Arbeit manchmal gefährlich sei, eine Fernmeldebaumonteurin verweist auf Belastungen durch das ständige Arbeiten in Magnetfeldern hin; bemerkenswert ist darüber hinaus ihr offenes Fazit: "In erster Linie bin ich

nervlich belastet, ich schlucke es runter und werde krank davon. Ich wollte einen Berufswechsel, habe mir eine Lehrstelle als Apothekenhelferin besorgt, würde aber finanzielle Probleme bekommen, da ich mich vom Lehrlingsentgelt nicht allein erhalten kann und das AMS mich definitiv nicht unterstützen will".

Berufliche Aus- und Weiterbildung

39 von 50 Befragten halten ihren derzeitigen Wissensstand für ihren derzeitigen Beruf für ausreichend (wobei allerdings die Aussagen ein Spektrum von "Für meinen derzeitigen Beruf bin ich überqualifiziert", "In unserer Branche gibt nicht so viele Veränderungen" bis zu "Bin immer auf dem neuesten Stand" reichen). Die Antworten auf die Frage danach ob der derzeitige Bildungsstand bzw. die derzeitigen Berufskenntnisse ausreichend seien führen zu Antworten zwischen folgenden Polen: "Nein, auf keinen Fall. Man muß immer versuchen, sich weiterzubilden, da die Zeit immer schnellerbiger wird und immer mehr verlangt wird" (Bürokauffrau) bzw. "Es wird nicht unbedingt ausreichen, aber man kann auch ohne Weiterbildung auskommen" (Köchin).

7 von 50 Befragten haben die Meisterprüfung abgelegt. Rund zwei Drittel der Befragten zeigen auch für die Zukunft kein Interesse eine Meisterprüfung abzulegen (wobei die Begründungen zwischen zu hoher finanzieller Aufwand, eine Meisterprüfung sei derzeit ausgeübten Beruf nicht möglich bzw. nicht notwendig variieren). Dazu noch zwei ausgewählte Aussagen: "Weil die Ausbildung in meinem Lehrbetrieb unzureichend war und die Situation in dieser Berufssparte nicht mehr zukunftsorientiert ist, und daher halte es nicht mehr für möglich, die Meisterprüfung noch abzulegen" (Reprotechniker); "Weil ich meinen Beruf gar nicht richtig erlernt habe" (gemeint ist eine völlig inadäquate Lehrausbildung, Anm.), „halte ich auch die Meisterprüfung für nicht möglich" (Kunsttischler).

Sonstige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen betreffen v.a. EDV-Kurse, in einigen Fällen auch Sprachkurse. Darüber hinaus haben einige der Befragten berufsspezifische Weiterbildungsangebote genutzt bzw. planen in absehbarer Zeit eine entsprechende Maßnahme.

Verwertbarkeit von Vorerfahrungen bei Berufswechseln, Umstellungsprobleme

Auch in Fällen wo nicht auf berufliche Vorerfahrungen zurückgegriffen werden konnte, gab es in so gut wie keinem einzigen Fall großen Lernbedarf bzw. wurde das Umlernen als unproblematisch erlebt. Dort wo Wechsel in verwandte Bereiche stattfanden, konnten die Vorerfahrungen verwendet werden (z.B. Wechsel von Radio- und Fernsehtechniker auf Störungstechniker). Es ist in diesem Zusammenhang allerdings anzumerken, dass einige der Personen, die beruflich wechselten nun in einem reinen Anlernberuf (z.B. Serviererin, Bestückerin) tätig sind und dafür weder Vorkenntnisse noch nennenswerte Einschulung benötigten.

Beurteilung der bisherigen Karriere, Berufswerte

Karriereverlauf

58% der Befragten beurteilen ihre Karriere bisher als eher bis steil aussteigend (14% davon mit „Auf- und Abs“). 16% charakterisieren ihre Karriere als eine Folge von "Auf und Ab", 18% als geradlinig gleichbleibend und 8% sprechen von einem Abstieg.

Die Frage ob und welche der Erwartungen, die bei Berufseinstieg vorhanden waren in Erfüllung gegangen sind zeigt ein sehr ambivalentes Bild: Positiven und eher positiven Aussagen ("Meine Vorstellungen von netten Kollegen, abwechslungsreicher Arbeit und angemessener Bezahlung habe ich voll erreicht"; "Ich wollte immer Karriere machen, und das habe ich auch geschafft"; "Alles hat sich erfüllt, bis auf die Einnahmen und die fixen Kunden"; "Ich wollte eine gewisse Position und Einfluss, das habe ich erreicht. Ich hätte gern ein eigenes Geschäft, das habe ich noch nicht";) stehen z.T. vollkommen desillusionierte Beschreibungen gegenüber: "Ich hatte kaum Erwartungen, und die haben sich auch prompt nicht erfüllt (Gehalt, Aufstiegsmöglichkeiten)"; "Gar keine Erwartungen haben sich erfüllt".

Kriterien beruflicher Zufriedenheit

Mit Abstand wird „angenehmes Arbeitsklima“ als wichtigster Faktor für berufliche Zufriedenheit genannt; an zweiter Stelle folgt „interessante Tätigkeit“ und mit Einschränkungen „gute Bezahlung“; andere Kriterien werden im Vergleich zu diesen Werten sehr uneinheitlich genannt. Die Antworten auf die Frage danach, welche Vorstellungen mit einem „optimalen Beruf“ assoziiert werden, zeigt in besonderem Maße das weite Spektrum (insbesondere die hier wiedergegebenen Zitate stellen nur einen kleinen Ausschnitt der Antworten dar): „Mein derzeitiger Beruf ist optimal“ (Glasermeister); „Freie Einteilung der Arbeitszeit, Betreuungsplätze für die Kinder mit finanzieller Unterstützung vom Betrieb; oder mehr Bezahlung“ (Einzelhandelskauffrau); „Wenig Arbeit, aber dafür abwechslungsreich, gutes Arbeits- und Kollegenklima, hohes Einkommen“ (Elektroinstallateur); „Wenn ich mit meinem Partner zusammenarbeiten könnte, oder mit Freunden, eventuell in einem Familienbetrieb“ (Buchhalterin); „Optimal wäre mein jetziger Beruf, wenn er etwas besser bezahlt wäre“ (Buchhändler); „Auf selbständiger Basis Produkt verkaufen, von dem ich selbst überzeugt bin mit einer leistungsbezogenen Entlohnung plus Fixum und Gewinnbeteiligung, freie Zeiteinteilung vorausgesetzt. Größerer Betrieb von Vorteil, Betriebsklima sollte schon okay sein“ (Medienberaterin); „Eine Arbeit mit guten Arbeitszeiten und gutem Geld in einer größeren Firma, weil da fällt man nicht so auf, mit netten Mitarbeitern“ (Automechaniker).

Tabelle: Inwieweit entspricht Ihr derzeitiger Beruf diesen Vorstellungen von einem optimalen Beruf?

Vollständig	32%
Teilweise	34%
Überhaupt nicht	16%
Keine Angabe	18%

In mehreren Fällen wird angegeben, dass der Beruf zwar weitgehend den Optimalvorstellungen entsprechen würde, dass das Einkommen aber zu gering sei; zum Teil werden auch die Arbeitszeiten als einschränkendes Kriterium genannt. Einige Beispiele für differenzierte Antworten: „Zur Hälfte ungefähr, punkto Zeiteinteilung und selbständiges Arbeiten entspricht er meinen Vorstellungen, die Entlohnung könnte besser sein, auch die ständigen Schulungen stören mich“ (Medienberaterin); „Er entspricht teilweise: ich habe eine gute Position, bin fest angestellt, aber die Bezahlung könnte besser sein, und der Betrieb ist mir zu klein“ (Disponent); „Er entspricht in ca. 50%: gutes Arbeitsklima, gute Entlohnung, keine anstrengende Tätigkeit, aber geistlos“ (Bestückerin); „Eigentlich entspricht er ziemlich meinen Vorstellungen, nur die Arbeitszeit nicht: Unter der Woche habe ich eine Stunde Pause, am Samstag habe ich keine Pause, und am ersten Samstag im Monat bis 17 Uhr, und der Lohn ist deswegen auch nicht höher“ (Verkäuferin).

Ablehnende Antworten kommen z.B. einer Stewardess („Entspricht überhaupt nicht meinen Erwartungen, habe mir das ganz anders vorgestellt“), eine Einzelhandelskauffrau („Mein derzeitiger Beruf weicht so ziemlich in allem von meinen Vorstellungen ab“) oder einem Kunststoffverarbeiter („Entspricht diesen Vorstellungen überhaupt nicht“).

Als größte Vorteile des derzeitigen Berufes werden Arbeitszeitregelungen am häufigsten genannt, andere mehrfach vorkommende Antworten beziehen sich auf Möglichkeit zur Selbständigkeit bzw. Verantwortung, Einkommen, Verwirklichung eines Berufswunsches sowie Sicherheit des Arbeitsplatzes. Umgekehrt werden als größte Nachteile des Berufes ebenfalls Arbeits- und Dienstzeiten am häufigsten genannt. Als weitere Nachteile werden zu große Verantwortung, Überlastung, körperliche Anstrengung (zu langes Stehen, Sitzen, zu wenig und unregelmäßiger Schlaf) und zu geringes Einkommen genannt.

Einfluss der privaten Situation auf das Berufsleben

Die überwiegende Mehrzahl der Befragten sieht nur geringe oder keine Zusammenhänge zwischen Privat- und Berufsleben. Offensichtlich werden, mit wenigen Ausnahmen, Zusammenhänge vor allem dann erlebt, wenn in Beziehungen Probleme auftreten: "Unsere Trennung (Scheidung) beeinflusst mein Berufsleben sehr, ich bin überhaupt nicht mehr motiviert ..."; "Eine private Trennung hat mein Berufsleben negativ beeinflusst (mangelnde Konzentrationsfähigkeit)"; "Wenn es privat nicht klappt, bin ich auch in der Arbeit gereizt".

Einige der Befragten geben auch an, dass ihre Familie das Hauptmotiv für einen sicheren Arbeitsplatz seien. Nur eine einzige Aussage reiht Kinder bzw. Kinderwünsche als Hauptmotiv im Berufsleben ("Ja, der Kinderwunsch spielt eine wesentliche Rolle und er bestimmt das Ausmaß der Arbeitszeit"), in einigen wenigen weiteren Fällen werden ebenfalls Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und dem Vorhandensein von Kindern thematisiert. In höherem Maße wird dagegen die Bedeutung von

Infrastruktureinrichtungen (Kindergärten, Schulen) mit der beruflichen Situation in Zusammenhang gebracht: "Die Kindergärten sind oft geschlossen, es gibt auch zuwenig Betreuungseinrichtungen für Kinder, daher ist für mich nur Teilzeitarbeit möglich"; "Sehr wichtig, sonst könnte ich nicht arbeiten gehen"; "Frau mußte arbeiten gehen, da ich zuwenig verdiene, daher ist ein guter Kindergartenplatz sehr wichtig. Leider werden zu wenige angeboten oder nur mit viel zu hoher Bezahlung"; "Hat für mich selbst zwar keine Bedeutung, aber es gibt auch keine richtige Infrastruktur für Kinderbetreuung"; "Ist gerade bei meinen Arbeitszeiten für mich sehr wichtig". Interessant ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass die Bedeutung anderer Infrastruktureinrichtungen (insbesondere öffentliche Verkehrsmittel) in deutlich höherem Maße als bedeutsam erlebt bzw. in höherem Maße thematisiert wird.

Karriere mit Lehre?

Dem Schlagwort von der „Karriere mit Lehre“ wird von der Mehrzahl der Befragten widersprochen. Eindeutig zustimmende Aussagen bleiben dagegen in der deutlichen Minderzahl. Einschränkungen gehen v.a. dahingehend, dass dieses Aussage zu absolut formuliert sei und andere Ausbildungsformen für Karriereambitionen geeigneter seien. Darüber hinaus weisen mehrere Befragten darauf hin, dass Karriere primär von individuellen Fähigkeiten und nur sekundär von der Ausbildungsform abhängig sei.

Tabelle: Was halten Sie vom Schlagwort von der „Karriere mit Lehre“

Stimme zu	20%
Teils-Teils	36%
Lehne ich ab	44%

Aussagen zu der Frage über „Karriere durch Lehre?“ bewegen sich, wie auch die Mehrzahl der sonstigen Interviewergebnisse in einer weiten Bandbreite:

„Ich halte sehr viel davon, wenn man ein wenig kreativ ist“ (Einzelhandelskauffrau); „Ich habe das jedenfalls geschafft und wünsche es auch allen anderen, die diesen Weg gehen wollen“ (Einzelhandelskauffrau); „Gefällt mir sehr gut, weil Handwerk heute sehr wichtig ist, leider hat das Handwerk heute nicht mehr den Stellenwert, den es verdient“ (Glaser); „Das finde ich nicht in Ordnung diesen Ausdruck. Karriere hat nichts mit der Lehre, sondern primär mit dem eigenen Willen zu tun“ (Tischler); „Ich bin eher dafür, dass man erst die Schule fertigmacht, und dann kann man weiterschauen“ (Einzelhandelskaufmann); „Nein, trifft nicht zu, weil man heutzutage nicht mehr so gut verdienen kann. Heutzutage muß man selbst etwas dazu beitragen, um Erfolg zu haben. Eine Lehre ist zu umständlich, um Karriere zu machen“ (Maler und Anstreicher); „Das halte ich für einen Scherz!“ (Freiberufler); „Halte ich für Augenauswischerei, mit einer Lehre macht man keine Karriere“ (Einzelhandelskauffrau); „Ich halte nichts davon, man sollte jungen Leuten nichts einreden, was man nicht halten kann. Meine Kinder werden einmal keine Lehre machen, wenn ich sie davon abhalten kann“ (Fernmeldebaumonteurin).

Fazit

Aufgrund des Gesamteindrucks der Ergebnisse dieser Befragung scheint es nur schwer möglich, generalisierende Aussagen über Ausbildungs- und Berufsverläufe (zumindest bezüglich der Gruppe von Personen innerhalb dieses Bildungssegmentes) zu treffen. Tendenziell scheint es so zu sein, dass Berufsverläufe von einer Vielzahl an Rahmenbedingungen, die aber völlig unterschiedlich erklärt und erlebt werden, determiniert sind. Als Beispiel sei hier nur auf die verschiedenartigen Interpretationen des Elterneinflusses auf die Berufswahl angeführt, der zwischen an Nötigung erinnernder Manipulation bis hin zu vollkommen positiv erlebter Unterstützung reicht. Möglicherweise liegt hier eine der Ursachen für die unbefriedigende Erklärungsfähigkeit der bisherigen Berufswahl- und Berufsverlauftheorie, dass die Tatsache unterschiedlicher Interpretationsmöglichkeiten von Begriffen (z.B. Einflussnahme als Manipulation vs. Unterstützung) zu wenig berücksichtigt wurde. Auch zeigt sich, wenn Fragen in unterschiedlichem Zusammenhang gestellt werden, unterschiedliches Antwortverhalten. So ist, diesen Ergebnissen zufolge, einerseits „angenehmes Arbeitsklima“ in einem eher theoretisch gehaltenen Umfeld, der bedeutendste Zufriedenheitsfaktor, während in einem andern Zusammenhang die Arbeitszeit offensichtlich von zentraler Bedeutung ist. Grundlegende Determinanten wie Erstberuf, Geschlecht, Familiensituation können die Widersprüche in den Aussagen nicht ausreichend erklären. Erst durch subjektives Erleben bzw. individuelle Interpretation gewinnen diese Faktoren ihre Bedeutung, z.B. hinsichtlich der Zufriedenheit mit der bisherigen Karriere. Möglicherweise sind die Aussagen dieser (sehr kleinen) Population Indizien für eine Individualisierung von Berufsverläufen.

Dazu und zum Abschluss noch einige Zitate bezüglich der Frage, welcher Faktor bzw. welche Faktoren den größten Einfluss auf den beruflichen Werdegang hatte(n): „mein Charakter“; „bekam nicht meinen Traumberuf“; „Den größten Einfluss hatten meine Eltern, da sie mich überredet haben, diesen Beruf zu erlernen“; „Vor allem mein Freund, der mich in den Betrieb gebracht hat und die Freunde, die ich dort kennengelernt habe“; „Mein Lehrgesellen, von dem ich sehr viel gelernt habe sowie meine Motivation“; „Der eigene Drang zum Dazulernen, das Interesse für Elektronik“; „Interesse an der Materie und die gute Ausbildung durch den Betrieb“; „Die Geburt meines Sohnes, habe aus diesem Grund Beruf als Sportlehrer hinten angereicht und UNO-Einsatz gemacht, um Geld zu verdienen“; „Möglichkeit eines unkündbaren Arbeitsverhältnisses“; „Die Zeit, die Persönlichkeitsentwicklung und die zwischenmenschlichen Beziehungen“.

Literaturhinweise

ALLEHOF, W.: Berufswahl und berufliche Interessen. Göttingen 1985.

AMTLICHE NACHRICHTEN DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Berufsberatung, Psychologischer Dienst. Selbstinformationseinrichtungen zur Berufswahl. In: ANBA 4/1984, S.473-484.

ANKRISCH u.a.: Verbesserung der Berufsorientierung und Berufsinformation. 1993

BACHMAYER, M., HAIDER, V.: Schul- und Berufswahl von Hauptschulabgängern, 1991

BARGEL, T.: Schulleistungen und Ausbildungswahl. In: Peisert, H. u.a.: Abiturienten und Ausbildungswahl. Weinheim, Basel 1981.

BAUMEISTER, H.: Berufsbiographie und Arbeitsmarktkrise. 1991

BECK, U., BRATER, M., WEGENER, B.: Berufswahl und Berufszuweisung. Zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen. Frankfurt/Main, New York 1979a.

BECK, U., BRATER, M., WEGENER, B.: Spziale Grenzen beruflicher Flexibilität, Ergebnisse einer empirischen Untersuchung über Probleme der Berufswahl und Bedingungen knapper Lehrstellen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/79, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1979b.

BECK, U., BRATER, M., DAHEIM, H.: Soziologie der Arbeit und Berufe, Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbeck 1980.

BEINKE, L.: Berufsinformationszentren. Wichtiger Teil im Mosaik der Berufswahlvorbereitung. In: Berufsberatung und Berufsausbildung 5/1989, S.17-27.

BEINKE, L.: Berufswahlforschung über Berufsinformationszentren. In: arbeit und beruf 1/1987, S. 4-6.

BIRK, L., GRIESBACH, H., LEWIN, M., SCAHCHER, M.: Abiturienten zwischen Schule, Studium und Beruf – Wirklichkeit und Wünsche. München, New York 1978.

BLOSSFELD, H.P.: Bildungsexpansion und Berufschancen. Empirische Analysen zur Lage der Berufsanfänger in der Bundesrepublik. Frankfurt am Main, New York 1985.

BLOSSFELD, H.P.: Berufverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse soziostruktureller Längsschnittuntersuchungen. In: Mayer, K.U. (Hrsg.): Lebensläufe und sozialer Wandel. KZfSSp, Sonderheft 31, Opladen 1990.

BLOSSFELD, H.P.: Kohortendifferenzierung und KarriereProzess.

BOLDER, A.: Strukturelle und sozio-ökologische Determinanten des Ausbildungsweges. Zu den Auswirkungen horizontaler und vertikaler Disparitäten im Bildungsbereich. Köln 1975.

BOLDER, A.: Bildungsentscheidungen im Arbeitermilieu. Frankfurt/Main, New York 1978.

BOLDER, A.: Ausbildung und Arbeitswelt. Eine Längsschnittuntersuchung zu Resultaten von Bildungsentscheidungen, Frankfurt/Main, New York 1983.

BOLDER, A.: Soziale Brechungen des Zusammenhangs zwischen regionalen Unwelten und individuellen Ausbildungschancen. In: MittAB 3/84. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1984.

BOURDIEU, P.: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main 1978.

BOURDIEU, P., BOLTANSKI, L., de SAINT MARTIN, M., MALDIDIER, P.: Titel und Stelle. Über die Reproduktion sozialer Macht. Frankfurt am Main 1981.

BRANDEL, F.: Aspekte der Arbeitsmarktintegration von Lehrabsolventen

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Handbuch zur Berufswahlvorbereitung. Ausgabe 1992.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT: Neue Tendenzen, Herausforderungen und Technologien in der grenzübergreifenden Berufsberatung. Europäische Berufsberatungskonferenz. Dritte europäische Konferenz über Computer in der Berufsberatung. Konferenzdokumentation. Nürnberg 25.-27. November 1992.

BUSCH, D.W.: Berufliche Wertorientierungen und berufliche Mobilität. Stuttgart 1973.

BUSSHOFF, L.: Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1984.

CHABERNY, A./SCHÖBER-GOTTWALD, K.: Risiko und Chance bei der Ausbildungs- und Berufswahl. Das IAB-Konzept zur differenzierten Information über Beschäftigungsaussichten. Sonderdruck aus MittAB1/76, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1976.

CRITES, J.O.: Vocational psychology. The study for vocational behaviour and development. New York 1969.

DINCHER, R.: Berufskundliche Information und Berufswahl von Abiturienten. Empirische Studie zur Bedeutung der personalen und medialen Berufswahlhilfen. In: BeitrAB 115, Nürnberg 1987.

EVER, H.: Qualifikation und Karriere

FASSMANN, H.: Arbeitsmarktsegmentation und Berufslaufbahn

FÜRSTENBERG, F.: Normenkonflikte beim Eintritt in das Berufsleben. In: SCHARMANN, Th. (Hrsg.): Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren. Stuttgart 1966.

GREIF, S., HOLLING, H., NICHOLSON, N.: Arbeits- und Organisationspsychologie. München 1995.:

Williams: Berufsentwicklung, Laufbahn und Beratung (S. 193-199)

GRUBER, E., BOLITS, E.: Karriere mit Lehre

HANSEN J.: Das Panel. Zur Analyse von Verhaltens- und Einstellungswandel. Opladen 1982.

HEINZ, W.: Arbeit, Beruf und Lebenslauf.

HENNINGES: Ausbildung und Verbleib von Facharbeitern.

HERKNER, W.: Einführung in die Sozialpsychologie. Wien 1990.

HIRSCH, W.: Berufsinformationszentren - Neuartiges Angebot berufsorientierender Hilfen. Nürnberg.

HIRSCH, W.: Berufsinformationszentren - Ziele, Aufgaben und Möglichkeiten. In: Arbeit, Beruf und Arbeitslosenhilfe - Das Arbeitsamt, Jg. 1973/4, S.102-104.

HOFF, E.H.: Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung

HÖRSCHGEN, H./ FRIEDRICH, G./ GAISER, B.: Das Informationsverhalten von Abiturienten bei der Studien- und Berufswahl. Eine empirische Studie. Stuttgart 1986.

HOLLAND, J.L.: The self-directed search. Palo Alto 1970.

HOLLAND, J.L.: Making Vocational Choices. A Theory of Careers. Englewood Cliffs, New York 1973.

Ibw&IBE: Nach der Lehre. Ausbildungsbewertung und Perspektiven junger Fachkräfte.

IVANCSITS, C.: Einflussfaktoren auf die Berufswahl 1996

JAIDE, W.: Berufsfindung und Berufswahl. In Seifert, K.H.: (Hrsg.): Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen, Toronto, Zürich 1977.

JAIDE, W.: Probleme und Methoden der Evaluierung von Druckmedien zur Berufsorientierung. In: BeitrAB63, Nürnberg 1981.

JIRSCHIK, I.: Einfluss der Berufsorientierung im Polytechnischen Lehrgang auf die Berufswahlreife und auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten. Eine empirische Studien des Berufswahlprozesses in Polytechnischen Lehrgängen des Bundeslandes Niederösterreich. Diplomarbeit. Wien 1991.

KABBERT, R.: Jugendliche zwischen Schule und Beruf. Pläne, Vorbereitungen und Entscheidungen für Ausbildungen und berufliche Tätigkeit. In BeitrAB 64, Nürnberg 1982.

KAHL, O.: Berufliche Entscheidung und berufliche Laufbahn. Darmstadt 1981.

KARLBERGER, K., THUM-Kraft, M.: Motive der Berufswahl Jugendlicher. ibw-Forschungsbericht 14, Wien 1978.

KOHLI, M.: Die berufliche Laufbahn. In: LANGE, E., BÜSCHGES, G.: Aspekte der Berufwahl in der modernen Gesellschaft. Frankfurt/Main 1975.

KÜNG, E.L.: Das Berufswahlverhalten. Fallstudien im Longitudinalschnitt. Bern, Stuttgart, Wien 1971.

LANGE, E./BECHER, U.: Evaluierung der ersten Schulbesprechung der Berufsberatung der Bundesanstalt für Arbeit. In: MittAB 4/81 Nürnberg 1981.

LANGE, E.: Berufswahl als Interaktionsprozess - Theoretische Vorüberlegungen für ein empirisches Projekt. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen 1976.

LANGE, E.: Berufswahl. Eine empirische Untersuchung der Berufswahl-Situation von Hauptschülern, Realschülern und Abiturienten. München 1978.

LANGE, E.: Orientierungsveranstaltungen der Berufsberatung in der gymnasialen Oberstufe. Erste Ergebnisse einer Prozess- und Impactevaluation. MittAB 4/83, S. 427.

LANGE, E.: Zur Wirksamkeit der Berufsberatung. Ein Überblick über den Stand der empirischen Evaluierungsforschung zur Berufsberatung. In: MittAB 2/79, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1979.

LAPPE, L.: Berufsperspektiven junger Facharbeiter

LAPPE, L.: Persönlichkeitsentwicklung und Facharbeiterbiographie

LASSNIGG, L.: Ausbildungen und Berufe in Österreich. Kurzfassung. Wien 1989b.

LASSNIGG, L.: Ausbildungen und Berufe in Österreich. Problemorientierte Beschreibung und Analyse des Systems beruflicher Erstausbildung. Wien 1989a.

LASZLO, A.: Qualifikation und Berufsverlauf

Mayer, K.U. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner ZS für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 31/1990, Opladen 1990. Mayer, K.U. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner ZS für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 31/1990, Opladen 1990.

MERTENS, D.: Berufsprognosen: Relativierung und Modifikationen. In Mitt(IAB) 2(1969), S.6.

MEULEMANN, H.: Schullaufbahnen, Ausbildungskarrieren und die Folgen im Lebensverlauf. Der Beitrag der Lebenslauforschung zur Bildungssoziologie. In: Mayer, K.U. (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Kölner ZS für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 31/1990, Opladen 1990.

MÜLLER-BAUER: Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung

NIEDER, H.: Selbstinformationseinrichtungen der Berufsberatung werden ausgebaut. Ein Situationsbericht. In: Arbeit und Beruf 1/1980, S.4ff.

OBERAUER, P.: Berufswahl von Lehrlingen, 1989

OFNER, F.: Zur Ausbildung von Fachschülern und Lehrlingen. Klagenfurt 1994.

OFNER, F.: Zur Berufseinmündung von Absolventen der Lehrausbildung und von Fachschulen. Klagenfurt 1994.

PARSONS. T.: Choosing a Vocation. Boston 1909.

PAUL, G.: Entscheidungshilfen im Studien- und Berufswahlprozess. Zur Sozialpsychologie des Entscheidungsverhaltens bei der Studien- und Berufswahl. FaM/Bern/NY 1984.

PECHAR, H.: Beratung zwischen Anpassungszwang und Orientierungshilfe. In: SCHILLING/TURRINI 1990, Bd II., S. 77 - 85.

PEISERT, H. (Hg.): Abiturienten und Ausbildungswahl. Weinheim und Basel 1981.

PROHASKA, S.: Die Bedeutung von Information im Berufswahlprozess. Eine Studie anhand der Studien- und Berufsinformationsmesse. Wien 1994.

RIES, H.: Berufswahl in der modernen Industriegesellschaft. Bern 1970.

SANDBERGER, J.-U.: Informationsquellen: Benutzung und Bewertung. In: PEISERT, H. (Hg.): Abiturienten und Ausbildungswahl. S.121-136.

SARGES, W./BIRKHAN, G./KLEVENOW, G.H.: Analyse der beruflichen Einzelberatung. Bedarf, Vermittlung und Funktion von Information. In: BeitrAB 134, Nürnberg 1989.

SATERDAG, H., u.a.: Jugendliche beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem. Ergebnisse der Basiserhebungen einer Längsschnittuntersuchung. Nürnberg 1980.

SCHEDLER, K./WILLENPART, N.: Theorien der Berufswahlentscheidung. ibw-Forschungsbericht Wien 28, 1982.

SCHEDLER, K., THUM, K.: Grundlagen und Aspekte subjektiver Zufriedenheit bei der Berufswahl. Wien 1986.

SCHRÖDER, H.: Die Funktion und Rolle des Berufsberaters. Eine Mehrebenenanalyse seiner Aufgabe bei der Berufsallokation. In: BeitrAB 132, Nürnberg 1989.

- SCHWEIKERT, K./ MEISSNER, V.: Berufswahl und Berufsinformation. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: BeitrAB 85, Nürnberg 1984.
- SCHWEIKERT, K.: BIZ '88. Hier zit. In: ibv vom 22. Februar 1989, S. 281- 285.
- SEIFERT, K.H (Hg.): Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen, Toronto, Zürich 1977.
- STEFFENS, H.: Berufswahl und Berufswahlvorbereitung. Zur Theorie und Praxis eines Aufgabenbereiches der Arbeits- und Wirtschaftslehre. Ravensburg 1975.
- STEGMANN, H.: Inanspruchnahme und Einschätzung der Berufsberatung durch Schüler der allgemeinbildenden Schulen. In: MittAB 3/81, S. 274-288.
- STEGMANN, H., KRAFT, H.: Jugendliche an der Schwelle von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit: Methode und erste Ergebnisse der Wiederholungserhebung Ende 1980. In: MittAB 4/80, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1980.
- STEIRER, H.: Zur Problematik der Berufszufriedenheit und Berufswahl von Jugendlichen in der Lehre in bezug auf Berufsinformation und Berufsvorbereitung. Graz 1987.
- STOOSS, F.: Verliert der Beruf seine Leitfunktion für die Integration der Jugend in die Gesellschaft. In: MittAB 2/86, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1986.
- STOTHFANG, E.: Zur Bedeutung der Berufsinformation in Deutschland (ÖIBF INFO1/93, S.25/26).
- SUPER, D.E.: A theory of vocational development. In: American Psychologist, New York 1964.
- SUPER, D.E., THOMPSON, A.S.: Career Development: Choice and adjustment. New York 1976.
- WILLIAMS: Berufsentwicklung, Laufbahn und Beratung. In: GREIF, S., HOLLING, H., NICHOLSON, N.: Arbeits- und Organisationspsychologie. S. 193 - 199, München 1995.:
- WISDOM: Berufswünsche und Arbeitsmarktrealität bei AHS-Abgängern. Theorien der Berufswahlforschung. Unveröffentl. Bericht, Wien 1992.
- WISDOM: Berufswünsche und Arbeitsmarktrealität bei AHS-Abgängern. In: WISDOM, Informationen, Daten, Analysen, Sonderheft, Jg. IX, 1/2: Wien 1995.

Anhang: Gesprächsleitfaden

Das folgende Gespräch soll dazu dienen, ein möglichst genaues Bild von Ihrer Lehrausbildung und von Ihrem Lehrberuf zu gewinnen. Aufgrund Ihrer Erfahrungen soll versucht werden, die Vor- und Nachteile einer Lehre herauszuarbeiten. Dies kann als Information für jene Jugendlichen dienen, die heute vor der Entscheidung Lehre oder weiterführende Schule stehen. Ihre Angaben erfolgen völlig anonym und unterliegen allen Bestimmungen des Datenschutzes.

Stammdaten

- a) **Geschlecht:** weiblich ☐ männlich ☐
- b) **Alter** in Jahren: _____ (Jahre)
- c) **Schulbildung:** (Bildungsverlauf möglichst genau eintragen, z.B. 4 J. VS, 4 J. HS, 1 J. Poly)
-
- d) **Lehrzeit:** von (Monat / Jahr): _____ bis (Monat / Jahr): _____
- e) **Weitere Ausbildungen:** (z.B. Meisterprüfung)
-

f) **Derzeitige Beschäftigungsform** (angestellt, selbständig, geringfügig beschäftigt u.a.)

g) **Beruf: Welche der folgenden Antworten trifft auf Sie zu?**

- ① Ich arbeite derzeit in meinem erlernten Beruf
- ② Ich habe einmal in meinem erlernten Beruf gearbeitet, dzt. anderer Beruf, dzt. keine Berufstätigkeit
- ③ Ich habe niemals in meinem erlernten Beruf gearbeitet

Schule, Zeit vor der Lehre

Frage 1

Warum haben Sie sich für einen Lehrberuf/eine Lehrausbildung entschieden? Was war damals ausschlaggebend für Ihre Entscheidung?

.....

.....

.....

Frage 2

Typische Begründungen, warum eine Lehre begonnen wird, sind:

- „Ich wollte nicht mehr zur Schule gehen.“
- „Ich wollte Geld verdienen.“

- „Ich wollte etwas Praktisches machen.“

Welche Bedeutung hatten diese Motive für Sie?

a) „Ich wollte nicht mehr zur Schule gehen.“

.....

b) „Ich wollte Geld verdienen.“

.....

c) „Ich wollte etwas Praktisches machen.“

.....

Frage 3

Warum haben Sie sich für Ihren Beruf (den erlernten Beruf) entschieden? Was war damals ausschlaggebend für Ihre Entscheidung?

.....

Frage 4

Begründungen für die Wahl eines Lehrberufes können sein:

- „Das wollte ich schon immer machen.“
- „Ich fand keine andere Lehrstelle.“
- „Ich kannte nichts anderes.“

Welche Bedeutung hatten diese Motive für Sie?

a) „Das wollte ich schon immer machen.“

.....

b) „Ich fand keine andere Lehrstelle.“

.....

c) „Ich wußte nichts anderes.“

.....

Frage 5

Welche Rolle spielten Ihre Eltern, Ihre Lehrer und die Berufsberatung bei dieser Entscheidung?

a) Rolle der Eltern:

.....

b) Rolle der Lehrer:

.....

c) Rolle der Berufsberatung:

.....

Frage 6

Übte jemand aus Ihrem Umfeld (Freunde, Verwandte) diesen Beruf aus, kannten Sie Personen mit praktischer Erfahrung?

.....

Lehrzeit

Frage 7

Hatten Sie Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche? Mußten Sie längere Zeit suchen, oder haben Sie die Lehrstelle schnell und problemlos gefunden?

.....

.....

Frage 8

Wurden Sie bei Ihrer Lehrstellensuche unterstützt? Falls ja, in welcher Weise und von wem wurden Sie dabei unterstützt?

.....

.....

.....

Frage 9

Haben Sie während der Lehrzeit mit dem Gedanken gespielt oder sich überlegt, die Lehre abubrechen, den Lehrberuf oder die Lehrstelle zu wechseln? Haben Sie jemals tatsächlich eine Lehre abgebrochen? Wenn ja, aus welchen Gründen?

.....

.....

.....

Frage 10

Haben Sie jemals den Lehrbetrieb gewechselt? Wenn ja, aus welchen Gründen?

.....

.....

.....

Frage 11

Bitte beschreiben Sie Ihre (letzte) Lehrstelle möglichst genau. Es geht um Angaben zum Betrieb, Standort, Anzahl der MitarbeiterInnen, Anzahl anderer Lehrlinge, Ausstattung und Modernität des Betriebs.

a) Betrieb und Betriebsstandort:

b) Anzahl der MitarbeiterInnen:

c) Anzahl anderer Lehrlinge im Betrieb:

d) Ausstattung und Modernität des Betriebs:

Frage 12

Wie zufrieden waren Sie mit Ihrer Lehrausbildung durch diesen Betrieb? Was empfanden Sie als gut, was hätte besser sein können; womit waren Sie nicht zufrieden?

.....

.....

.....

Frage 13

Wie zufrieden waren Sie mit der Ausbildung in der Berufsschule? Was empfanden Sie als gut, was hätte besser sein können; womit waren Sie nicht zufrieden?

.....

.....

.....

Frage 14

Welche beruflichen Pläne hatten Sie während der Lehrzeit für die Zeit nach Ihrem Lehrabschluss?

.....

.....

Frage 15

Welche privaten Pläne hatten Sie für die Zeit nach Ihrem Lehrabschluss (z.B. Reisen, Familiengründung ...)

.....

.....

Erstberuf

Frage 16

Was machten Sie nach Ihrem Lehrabschluss? Einerseits privat - z.B. von zu Hause ausziehen - und andererseits beruflich - z.B. Wechsel der Arbeitsstelle etc.?

a) privat:

b) beruflich:

Frage 17

Haben Sie nach Lehrabschluss ... ? (NUR EINE ANTWORT MÖGLICH)

- | | |
|---|---------|
| im Lehrbetrieb im erlernten Beruf weitergearbeitet | ① |
| im Lehrbetrieb in einem anderen Beruf weitergearbeitet | ② |
| in einem anderen Betrieb im erlernten Beruf weitergearbeitet | ③ |
| in einem anderen Betrieb in einem andern Beruf weitergearbeitet | ④ |
| Sonstiges (z.B. längerer Auslandsaufenthalt, Karenz, Präsenzdienst) | ⑤ |

Frage 18 (Nur für Personen, die in einen neuen Betrieb wechselten)

Wollten Sie nach Ihrem Lehrabschluss in Ihrem Lehrbetrieb weiterarbeiten? Falls das nicht möglich war, warum? Falls Sie nicht in Ihrem Lehrbetrieb weiterarbeiten wollten, welche Gründe sprachen dagegen?

a) Wollte weiterarbeiten; war aber unmöglich, weil:

.....

.....

b) Wollte nicht weiterarbeiten, weil:

.....

.....

Frage 19 (Nur für Personen, die in einen neuen Betrieb wechselten)

Wie schwierig war es, die erste Stelle nach der Lehre zu finden?

.....

.....

.....

Frage 20

Beschreiben Sie bitte Ihren ersten Beruf möglichst genau: Welche Aufgaben und Tätigkeiten hatten Sie zu erfüllen (haben sich diese mit der Zeit verändert)? In welchem Maße konnten Sie Ihre Kenntnisse aus der Lehrzeit in Ihrem ersten Beruf verwerten? In welchen Bereichen mußten Sie neue Kenntnisse erwerben, dazulernen oder umgeschult werden?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Weiterer Berufsverlauf

Frage 21

Bitte beschreiben Sie – im Zeitablauf - Ihren weiteren Berufsverlauf: Arbeitsstellen, Beschäftigungszeitraum, Arbeitsunterbrechungen (z.B. Karenz), Phasen der Arbeitslosigkeit.

.....

.....

.....

.....

Frage 22 (Nur für Personen, die nicht mehr in ihrem erlernten Beruf arbeiten)

Warum arbeiten Sie nicht mehr in Ihrem erlernten Beruf? Halten Sie es für möglich einmal wieder in Ihrem erlernten Beruf zu arbeiten (wenn ja, unter welchen Umständen)?

.....

.....

.....

Frage 23 (Nur für Personen, die ihre Stelle wechselten, aber im selben Beruf tätig sind)

Was waren die Gründe, Ihre Motive bzw. die Ursache(n) für Ihren/Ihre Stellenwechsel?

.....

.....

.....

.....

Frage 24 (Nur für Personen, die ihren Beruf und/oder Ihre Stelle wechselten)

Wie haben Sie Ihre neue(n) Stelle(n) gefunden?

.....

.....

.....

Frage 25 (Nur für Personen, die ihren Beruf und/oder ihre Stelle wechselten)

Wenn Sie an die Zeit unmittelbar nach dem/den Berufswechsel(n) bzw. Stellenwechsel(n) zurückdenken: Wie haben Sie die Einarbeitungszeit erlebt? Gab es dabei Umstellungsprobleme oder ging es problemlos?

.....

.....

.....

Frage 26 (Nur für Personen, die ihren Beruf und/oder ihre Stelle wechselten)

In welchem Maß konnten Sie ihre Vorerfahrungen verwenden? Wieviel Lernaufwand verlangte(n) der neue Beruf/die neuen Berufe bzw. Stelle(n)? Wie lange dauerte Ihrer Erfahrung nach die Einarbeitungsphase ungefähr?

.....

.....

.....

Frage 27 (Nur für Personen, die ihren Beruf und/oder ihre Stelle wechselten)

War(en) Ihr(e) Berufswechsel eher erzwungen (z.B. wegen Personalreduktion, Schwierigkeiten im Betrieb) oder "freiwillig" bzw. aufgrund Ihrer eigenen Interessen, Motive usw. Konnten Sie durch Ihre(n) Berufswechsel Ihre Situation verbessern (wenn ja in welcher Weise)?

.....

.....

.....

Derzeitiger Beruf

Frage 28

Welche Tätigkeit und Funktion üben Sie derzeit genau aus?

.....

.....

Frage 29

Sind Sie Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt?

Vollzeit ① Teilzeit ② Sonstiges ③, und zwar:

Frage 30

In welchem Betrieb sind Sie derzeit tätig?

.....

Frage 31

Wie viele MitarbeiterInnen gibt es im Betrieb? Wie viele Vorgesetzte haben Sie, wie vielen Personen gegenüber sind Sie weisungsberechtigt?

Anzahl der Beschäftigten:..... VG.:WB.:

Frage 32

Wie beurteilen Sie das Betriebsklima (gegenüber MitarbeiterInnen und Vorgesetzten)?

.....

.....

Frage 33

Welche Arbeitszeiten haben Sie? In welchem Maß entsprechen diese Arbeitszeiten Ihren Vorstellungen? Wie wird die Einhaltung der Arbeitszeiten kontrolliert? (Stechuhr, Anwesenheitslisten, etc.)

.....

.....

Frage 34

Wie steht es um die Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz (Licht, Sauberkeit, Staub- und Lärmbelastung, etc.)?

.....

.....

.....

Frage 35

Welche Belastungen stellt Ihr Beruf an Sie? Empfinden Sie diese als schwerwiegend oder nicht?

Falls Sie diese Belastungen als schwerwiegend ansehen: Wie gehen Sie damit um? Sehen Sie langfristig Probleme darin?

.....

.....

.....

Frage 36

Hat sich Ihr Aufgaben- und Tätigkeitsgebiet in Ihrem derzeitigen Beruf im Laufe der Zeit geändert? Wenn ja, in welcher Weise?

.....

.....

Frage 37

Sind Sie mit Ihrer derzeitigen Arbeit eher zufrieden oder eher unzufrieden? Was gefällt Ihnen gut, womit sind sie weniger zufrieden)?

Weiterbildung

Frage 38

Haben Sie nach Ihrem Lehrabschluss zusätzliche Kenntnisse - berufsbegleitend, also am Arbeitsplatz - erworben? Haben Sie umlernen müssen? Falls ja, welche zusätzlichen Kenntnisse haben Sie benötigt bzw. in welchen Bereichen haben Sie umlernen müssen?

Frage 39

Haben Sie nach Ihrem Lehrabschluss andere, neue Kenntnisse erworben bzw. erwerben müssen, z.B. in Form von Schulungen, Kursen, Prüfungen? Welche waren das und warum haben Sie diese Weiterbildungsmaßnahme(n) verwendet?

Frage 40

Verfügen Sie über eine Meisterprüfung?

- ①Ja, ich habe 19 .. die Meisterprüfung abgelegt
②Nein

Frage 41

Falls ja: Wann und warum haben Sie beschlossen die Meisterprüfung abzulegen?

Falls nein: Warum haben Sie auf eine Ausbildung zum Meister (und damit die Möglichkeit zur eigenen Unternehmensgründung in Ihrem Lehrberuf) verzichtet? Halten Sie es für möglich, dass Sie irgendwann die Meisterprüfung ablegen?

Frage 42

Planen Sie in absehbarer Zeit die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen? Falls ja, handelt es sich dabei um eher berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen oder sind diese eher privater Natur (z.B. Sprachkurs)?

.....

.....

.....

Frage 43

Sind Ihrer Meinung nach Ihr derzeitiger Bildungsstand und Ihre Berufskenntnisse in absehbarer Zeit ausreichend, um weiterhin konkurrenzfähig zu bleiben und den Anforderungen gerecht werden zu können? Wenn nein, haben Sie Vorstellungen oder Pläne, wie Sie mit dieser Situation umgehen werden?

.....

.....

.....

Berufslaufbahn und Berufszukunft

Frage 44

Wenn Sie Ihre berufliche Karriere vom Lehrabschluss bis heute charakterisieren: Sehen Sie Ihren Berufsverlauf eher geradlinig oder nicht geradlinig? Würden Sie ihn eher als aufsteigend oder absteigend beschreiben oder als ein ständiges Auf und Ab?

.....

.....

.....

Frage 45

Wenn Sie Ihre Erwartungen bei Berufseinstieg mit Ihren Erwartungen heute vergleichen: wie fällt dieser Vergleich aus? Was hat sich verändert?

.....

.....

.....

Frage 46

Welche Ihrer Erwartungen bei Berufseinstieg haben sich erfüllt, welche sind unerfüllt geblieben?

.....

.....

Frage 47

Planen Sie in absehbarer Zeit sich beruflich zu verändern? Wenn ja, wann und in welcher Weise?

Werte, Zufriedenheit

Frage 48

Ich lese Ihnen nun einige Kriterien für berufliche Zufriedenheit vor. Welche zwei oder drei davon sind für Sie die wichtigsten, auf welche zwei oder drei davon sind Sie – im Vergleich dazu - eher bereit zu verzichten?

- | | |
|---|-------|
| Angenehmes Arbeitsklima (Mitarbeiter) | |
| Viel Freizeit | |
| Interessante Tätigkeit | |
| Selbständiges Arbeiten | |
| Wenig belastende Tätigkeit | |
| Möglichkeit, sich Arbeit selbst einzuteilen | |
| Gute Bezahlung | |

Frage 49

Zum Stichwort „Geld“: Ist Ihr Einkommen ausreichend oder eher nicht ausreichend? Haben Sie zum beruflichen Einkommen Zusatzeinkünfte? Falls ja, in welcher Form?

Frage 50

Würden Sie, wenn Sie die Wahl hätten, eher eine „sichere und ruhige“ oder eher eine „unsichere und herausfordernde“ Arbeit wählen?

Frage 51

Welche Berufe fallen Ihnen spontan als Beispiele für a) „sichere und ruhige“ und b) „unsichere und herausfordernde“ Arbeit ein?

- a).....
- b).....

Private Situation

Frage 52

Wie sehr beeinflussen und beeinflussen Partnerschaft bzw. Beziehung Ihr Berufsleben?

.....

.....

.....

Frage 53

Spielen oder spielten Kinder oder Kinderwünsche eine Rolle bei Ihren beruflichen Entscheidungen? Falls ja, in welcher Form beeinflussen Kinderwunsch oder das Vorhandensein von Kindern Ihren beruflichen Werdegang?

.....

.....

.....

Frage 54

Welche Bedeutung hatten bzw. haben für Sie Infrastruktureinrichtungen wie Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Schulen, usw. auf Ihren Berufsverlauf bzw. derzeitige berufliche Situation? Inwieweit beeinflussen diese Faktoren Ihre beruflichen Entscheidungen bzw. Ihr Berufsleben?

.....

.....

.....

Frage 55

Wie sieht das mit anderen Einrichtungen der Infrastruktur aus? Denken Sie dabei z.B. an öffentliche Verkehrsmittel.

.....

.....

.....

Frage 56

Was wäre ein für Sie optimaler Beruf? Wie müsste eine solche Stelle beschaffen sein? Denken Sie dabei auch an Aspekte wie Entlohnung, Zeiteinteilung, Anstellungsverhältnis, Betriebsgröße, Betriebsklima, etc. Sehen Sie eine Möglichkeit, eine solche Stelle auch einmal zu finden oder eher nicht?

.....

.....

.....

.....

Frage 57

In welchem Ausmaß entspricht Ihr derzeitiger Beruf diesen Vorstellungen? Wo entspricht er diesen Vorstellungen, wo weicht er ab?

.....

.....

.....

Frage 58

In welcher Hinsicht bietet Ihnen Ihr derzeitiger Beruf die größten Vorteile?

.....

.....

.....

Frage 59

In welcher Hinsicht gibt es in Ihrem derzeitigen Beruf die größten Nachteile?

.....

.....

.....

Zum Abschluss noch zwei Fragen

Frage 60

Welche(n) Faktor(en) halten Sie für Ihren persönlichen Berufsverlauf für am bedeutendsten, was hatte den größten Einfluß für Ihren beruflichen Werdegang?

.....

.....

.....

Frage 61

Was halten Sie vom Schlagwort von der „Karriere mit Lehre“?

.....

.....

.....

Herzlichen Dank für Ihre Auskünfte!