



Berufswechsel nach der Lehre

Das Phänomen des Berufswechsels in den ersten Berufsjahren nach der Lehrausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt

Winfried Moser
Marcel Bilgili

Impressum

AuftraggeberIn: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Sektion VI, Abteilung 10 (Mag.^a Doris Landauer)

Konzeption und Text: Mag. Winfried Moser

Begutachtung: Dr.ⁱⁿ Manuela Hargassner-Delpos

Wissenschaftliche Mitarbeit: Marcel Bilgili

Erhebungsorganisation: CNM - Michael Steinböck, Monika Steinböck

Titelbilder: iStockphoto

Institut für Kinderrechte & Elternbildung

Wien 2010

Kurzfassung

Der Übergang vom Bildungssystem auf den Arbeitsmarkt ist Teil eines längerfristigen Lernprozesses, der mit einer hohen Wahrscheinlichkeit mit Fehlentscheidungen und damit Risiken (Arbeitslosigkeit, Niedriglohnbeschäftigung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Desintegration aus dem Arbeitsmarkt, soziale Exklusion) verknüpft ist. Deshalb ist es wichtig, zu wissen, aufgrund welcher Kriterien die erste Berufswahl erfolgt, wie oft, warum und mit welchen Konsequenzen der erste Lehrberuf wieder verlassen wird und ob die im Zuge der Lehre erworbenen Kenntnisse im neuen Beruf eingesetzt werden können. Damit ist die Frage beantwortbar, wie ein Berufswechsel nach dem Lehrabschluss zu bewerten ist. Zu diesem Thema gibt es in Österreich bislang keine quantitativen Erhebungen, Kenntnisse darüber können jedoch dabei helfen, die Funktionsfähigkeit unseres dualen Ausbildungssystems zu beurteilen.

Die vorliegende Untersuchung beruht auf einer Analyse der aktuellen deutschsprachigen Literatur zum Thema Berufswechsel nach der Lehre sowie einer empirischen Erhebung bei 511 Personen mit abgeschlossener Lehrausbildung auf Basis einer Zufallsstichprobe von 5.000 19- bis 24jährigen Personen, die sich beim Arbeitsmarktservice zumindest ein Mal als lehrstellensuchend gemeldet haben. Im Zentrum der Untersuchung standen Fragen über die Gründe für die erste Berufswahl sowie über Zufriedenheit und Erfolg im aktuell ausgeübten Beruf. BerufswechslerInnen wurden zu den Gründen und Konsequenzen des Wechsels befragt.

Rund ein Viertel aller 19- bis 24jährigen jungen Erwachsenen mit Lehrabschluss hat bereits einen Berufswechsel hinter sich und geht momentan einer Erwerbstätigkeit nach, die sich substantiell von der ursprünglichen Ausbildung unterscheidet. Die Höhe dieses in den letzten Jahrzehnten gestiegenen Anteils kann mit der wachsenden Diskrepanz zwischen Ausbildungs- und Arbeitsangebot erklärt werden, zu der es im Zuge der Zunahme dienstleistungsorientierter Tätigkeiten gekommen ist. Diese muss von ArbeitnehmerInnen wie auch von ArbeitgeberInnen mit einem gestiegenen Maß an Flexibilität wettgemacht werden. Insbesondere Betriebe im KMU-Bereich können diese Vorgabe jedoch aufgrund einer geringen Akzeptanz von BerufswechslerInnen häufig nicht erfüllen.

Diskontinuität im Berufsleben ist nicht mit Instabilität gleichzusetzen, BerufswechslerInnen sind keine Negativselektion von Erwerbstätigen. Ein Berufswechsel hat auf individueller Ebene im Regelfall positive Entlohnungseffekte und ist damit ein wichtiges Druckmittel gegenüber ArbeitgeberInnen. BerufswechslerInnen sind genauso wie Nicht-WechslerInnen im Großen und Ganzen mit ihrer Arbeit zufrieden und in ihrer Arbeit erfolgreich. Deutlich unzufriedener sind hingegen jene, die über einen Berufswechsel nachgedacht, ihn jedoch nicht in die Tat umgesetzt haben. In vielen Fällen sind Berufswechsel als Allokationsentscheidung in einem modernen Ar-

beitsmarkt zu bezeichnen. Sie sind Ausdruck jener Flexibilität, die von ArbeitnehmerInnen oft gefordert wird. Befunde, die in eine andere Richtung weisen, dürfen nicht vergessen werden.

(1) **Berufswechsel sind ein sichtbarer Wegweiser zu den Schwachstellen des Berufsbildungssystems:** Fast ein Drittel der WechslerInnen fühlt sich durch die Lehre nicht gut auf den Beruf vorbereitet und hat dementsprechend ein enormes Weiterbildungsinteresse: 80 Prozent der WechslerInnen sind an Weiterbildungsmaßnahmen für ihren aktuellen Beruf interessiert – dieser Prozentsatz ist wesentlich höher als im Durchschnitt (54 Prozent).

(2) **Berufswechsel verweisen darauf, dass berufliche Vorstellungen häufig nicht direkt verwirklichtbar sind:** Immerhin jedeR Zehnte konnte den ersten Beruf nicht frei wählen, weil der Arbeitsmarkt es nicht zugelassen hat. Fast jedeR Zweite aus dieser Gruppe wechselt später den Beruf.

(3) **Berufswechsel werden mit abnehmendem beruflichen Status individuell bedrohlicher:** Bei jenen, die sich mit einem niedrigen beruflichen Status abgefunden haben („Statusarrangement“), herrscht eine hohe Unzufriedenheit mit der Erwerbstätigkeit; Berufswechsel werden häufig angedacht, können aber aufgrund einer (berechtigten) Angst vor einem weiteren beruflichen Statusverlust nicht in die Tat umgesetzt werden. Etwa jedeR zehnte Erwerbstätige unserer Zielgruppe befindet sich in einer solchen Situation.

Diese Gruppe befindet sich an den äußeren Rändern des Erwerbssystems, zwischen Teilhabe an der Gesellschaft und Exklusion und verweist auf jene, die nicht Teil der beruflich gebildeten Erwerbstätigen sind – und damit nicht Teil dieser Untersuchung, die ganz bewusst auf Personen mit abgeschlossener Lehrlingsausbildung beschränkt worden ist. In unserer Gesellschaft findet eine Polarisierung entlang der beruflichen Ausbildung statt. **Destandardisierung von Berufsbiographien nimmt für die Gruppe der beruflich nicht ausgebildeten stärkere Ausmaße an** und wird demgemäß als bedrohlich wahrgenommen. Ohne Berufsausbildung können wir allerdings nicht von Berufswechseln sprechen. Destandardisierung bedeutet in diesen Fällen ein hohes Risiko für Arbeitslosigkeit und atypische, sozial nicht abgesicherte Teilzeitbeschäftigungsformen. Die Lehrausbildung bildet eine Barriere, die für jene ohne Berufsausbildung ausschließend und für diejenigen mit einer Qualifikation protektiv wirkt. In einem ersten Schritt muss es darum gehen, **die Zahl jener zu vermindern, die gar keine berufliche Bildung haben** (167.000 Personen zwischen 19 und 24 Jahren). In zweiter Linie deuten die Ergebnisse dieser Studie darauf hin, dass dem **Aufbau von allgemeinem Humankapital im Rahmen der beruflichen Bildung** ein hoher Stellenwert eingeräumt werden muss, weil so flexibel auf Verdienst- und Karrierechancen reagiert werden kann und weil es eine angemessene Reaktion auf eine Realität ist, in der berufliche Mobilität nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung immer stärker von der Ausnahme zur Regel wird.

Inhaltsverzeichnis

<i>Projekthintergrund und Ziele der Studie</i>	7
<i>Methodische Vorgangsweise</i>	8
<i>Literaturanalyse</i>	8
BerufswechslersInnen am österreichischen Arbeitsmarkt (2006).....	9
Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern (2000)	9
Jugend und Arbeitswelt (2009)	12
Ein Wechsel auf die Zukunft - Lehrstellenwechsel in der Deutschschweiz (2006).....	13
Ausbildungsreport (2009).....	16
Wer wenig verdient, wechselt eher (2009).....	17
Berufswechsel nach der Lehre – und seine Folgen (2008)	18
Warum Jugendliche den Lehrberuf wechseln (2008).....	19
Wenn der Käser als Einkäufer zu arbeiten beginnt (2008)	20
Berufswahl und berufliche Entwicklung (2007).....	20
Die Anatomie des Berufswechsels (2003).....	21
Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre (2001)	22
Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt (2007)	23
<i>Empirische Ergebnisse der Erhebung</i>	24
Die Wahl des ersten Lehrberufes.....	25
BerufswechslersInnen.....	31
Die Gründe des Berufswechsels.....	34
Die Konsequenzen des Berufswechsels	38
<i>Zusammenfassung</i>	43
<i>Anhang</i>	47
<i>Literatur</i>	54
<i>Fragebogen</i>	55

Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1	
Gründe für die Wahl des ersten Lehrberufes. Absolutzahlen und Anteile für alle Befragten (19- bis 24jährige mit abgeschlossener Lehre) und für BerufswechslerInnen	26
Tabelle 2a (Anteile) und 2b (Absolutzahlen)	
Wahl des Lehrberufes – Umstände, Clustergruppen, soziodemographische Merkmale	28
Tabelle 3	
Gründe für den Berufswechsel.....	36
Tabelle 4	
Gründe für den Berufswechsel: Faktorenanalyse.....	37
Tabelle 5	
Erste Berufswahl und berufliche Mobilität 19- bis 24jähriger mit Lehrabschluss	42
Abbildung 1	
Berufswechsel und aktueller Erwerbsstatus von 19- bis 24jährigen Personen mit Lehrabschluss.....	32
Abbildung 2	
Konsequenzen des Berufswechsels.....	39
Abbildung 3	
Berufl. Zufriedenheit 19- bis 24jähriger Erwerbstätiger mit abgeschl. Lehre (nach Berufswechsel-Typ).....	40
<i>im Anhang:</i>	
Tabelle A1	
Arbeitszufriedenheit, Erfolg in der derzeitigen Tätigkeit und Zufriedenheit mit Ausbildungsmerkmalen nach verschiedenen erwerbsbiographischen Typen (absolut).....	48
Tabelle A2	
Arbeitszufriedenheit, Erfolg in der derzeitigen Tätigkeit und Zufriedenheit mit Ausbildungsmerkmalen nach verschiedenen erwerbsbiographischen Typen (in Prozent)	49
Tabelle A3	
Berufswechsel und erste Berufswahl nach soziodemographischen Merkmalen (Absolut).....	52
Tabelle A4	
Berufswechsel und erste Berufswahl nach soziodemographischen Merkmalen (in Prozent)	53
Abbildung A1	
Unterschiede zwischen BerufswechslerInnen, potenziellen BerufswechslerInnen und Nicht-WechslerInnen in Bezug auf Zufriedenheit und Erfolg im aktuellen Beruf (Korrespondenzanalyse)	50

Projekthintergrund und Ziele der Studie

In Österreich gibt es etwa 250 Lehrberufe, die AMS-Berufssystematik verzeichnet über 1.600 Berufe und etwa 12.000 Berufsbezeichnungen. Unser Arbeitsmarkt unterliegt einem stetigen Wandel. Berufe verschwinden, ändern sich und kommen neu hinzu. Photovoltaik, Nanotechnologie oder das Internet sind nur einige wenige Beispiele für Bereiche, in denen Menschen neue Berufe gefunden haben. Ein Zeitungslayout zu entwerfen ist heute eine vollkommen andere Tätigkeit als noch in den 80er Jahren. In diesem sich verändernden Feld den richtigen Beruf für sich zu finden, kann schwierig sein.

Der Übergang vom Bildungssystem auf den Arbeitsmarkt ist Teil eines längerfristigen Lernprozesses, der mit einer hohen Wahrscheinlichkeit mit Fehlentscheidungen verknüpft ist. Er ist möglicherweise mit besonderen Risiken verbunden, denn eine falsche Entscheidung könnte in die Arbeitslosigkeit, zu einer Niedriglohnbeschäftigung oder in ein prekäres Beschäftigungsverhältnis führen – und damit langfristig zu Desintegration aus dem Arbeitsmarkt und sozialer Exklusion.

Ganz besonders gilt das für Menschen, die – selbst gewählt oder aufgrund der normativen Kraft ihres familiären Hintergrundes – eine Lehrausbildung anstreben, weil ihre Entscheidung über die berufliche Richtung meist besonders früh fällt oder fallen muss. Deshalb ist es wichtig, zu wissen, aufgrund welcher Kriterien die erste Berufswahl erfolgt, wie oft, warum und mit welchen Konsequenzen der erste Lehrberuf wieder verlassen wird und ob die im Zuge der Lehre erworbenen Kenntnisse im neuen Beruf eingesetzt werden können.

Mit diesem Wissen können wir die Frage beantworten, wie ein Berufswechsel nach dem Lehrabschluss zu bewerten ist. Ist er als problematisch einzustufen, weil er dem Prinzip der beruflichen Bildung widerspricht, oder handelt es sich nur um ein harmloses, unvermeidliches, oder sogar positiv zu beurteilendes Phänomen in einem sich verändernden Arbeitsmarkt? Zu diesem Thema gibt es in Österreich bislang keine quantitativen Erhebungen, Kenntnisse darüber können jedoch dabei helfen, die Funktionsfähigkeit unseres dualen Ausbildungssystems zu beurteilen.

Methodische Vorgangsweise

Die vorliegende Untersuchung beruht auf einer Analyse der aktuellen deutschsprachigen Literatur zum Thema Berufswechsel nach der Lehre sowie einer darauf aufbauenden empirischen Erhebung auf Basis einer Zufallsstichprobe von 5.000 19- bis 24jährigen Personen, die sich beim Arbeitmarktservice (AMS) zumindest ein Mal als lehrstellensuchend gemeldet haben.

Aus dieser Stichprobe wurden im Zuge einer telefonischen Befragung 511 Personen, die ihre Lehrausbildung tatsächlich abgeschlossen haben, mittels eines quantitativen Fragebogens befragt (siehe Seite 55). 121 von ihnen sind zum Zeitpunkt der Erhebung Beschäftigungen nachgegangen, die – nach eigenen Angaben – nicht der ersten Lehrausbildung entsprachen. Die befragten 511 Personen wurden nach Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund¹ auf die 204.000 19- bis 24jährigen mit abgeschlossener Lehrausbildung in Österreich hochgerechnet².

Im Zentrum der Untersuchung standen Fragen über die Gründe für die erste Berufswahl sowie über Zufriedenheit und Erfolg im aktuell ausgeübten Beruf. BerufswechslerInnen wurden zu den Gründen und Konsequenzen des Wechsels befragt, zusätzlich wurde bei 222 Personen mit abgebrochener Lehre das Interesse an einer nachträglichen Qualifizierung erhoben – eine Hochrechnung dieser Daten ist jedoch unterblieben, weil entsprechende Informationen aus der Grundgesamtheit nicht vorliegen.

Literaturanalyse

Die Literaturrecherche im Vorfeld der Untersuchung hat gezeigt, dass in Österreich abgesehen von einer qualitativen Studie (Mandl 2006) der Untersuchungsgegenstand in jüngerer Zeit kaum wissenschaftlich behandelt worden ist. Zwar befasst sich eine Reihe aktueller quantitativer Untersuchungen mit der Situation junger Erwachsener während und nach der Lehre (vgl. Biffi, Steinmayr, Wächter 2009, Novak und Schneeberger 2003, Gregoritsch et. al. 2009, IMAS 2009; ZBW 2006), speziell zum Thema Berufswechsel nach dem Lehrabschluss ist jedoch nichts publiziert. Aus diesem Grund wurde für die Erhebungsplanung auch auf Untersuchungen aus der Schweiz und aus Deutschland zurückgegriffen. Da diese beiden Länder wie Österreich ein duales Lehrlings-Ausbildungssystem haben, sind die Ergebnisse vergleichbar. Die verwendete Literatur ist auf den folgenden Seiten zusammengefasst.

¹ Ein Migrationshintergrund wurde – entsprechend der aktuellen Statistik-Austria-Definition – angenommen, wenn die betreffende Person oder *beide* Elternteile nicht in Österreich geboren sind.

² Basierend auf dem Mikrozensus-Jahresdatensatz 2008

BerufwechslerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt (2006)

Irene Mandl (Mandl et. al. 2006³) von der KMU-Forschung Austria beschäftigt sich mit dem Phänomen des erzwungenen Berufswechsels auf einem Arbeitsmarkt, der eine immer stärkere Flexibilisierung erfordert. Im Rahmen der Studie wurden Literatur- und Dokumentenanalysen, quantitative Sekundärdatenanalysen sowie qualitative Interviews mit potenziellen und erfolgreichen BerufwechslerInnen durchgeführt. Es wird der Frage nachgegangen, wie ein Berufswechsel für alle Seiten möglichst effizient vonstatten gehen kann – insbesondere was Matching-Prozesse und veränderte Anforderungsprofile anlangt. Eine Analyse des Personalbedarfs österreichischer Unternehmen zeigte, dass vor allem in den traditionellen Bereichen der Sachgüterproduktion (Herstellung von Nahrungsmitteln, Textilien, Möbeln) sowie branchenübergreifend im Bereich der Hilfstätigkeiten kaum Personalbedarf besteht. Im Bauwesen, im Bereich Metall- und Maschinenbau, im Dienstleistungsbereich hingegen werden kontinuierlich MitarbeiterInnen gesucht. Branchenübergreifend gilt das ebenfalls für Stellen in den Bereichen Büro, Wirtschaft und Recht. Nach Angaben dieses Berichts begegnen UnternehmerInnen einem häufigen Arbeitsplatz oder Berufswechsel von BewerberInnen eher skeptisch (59).

Berichten von ArbeitnehmerInnen zufolge sind Berufswechsel aufgrund unvorteilhafter Bedingungen im Vorberuf häufig erfolgreich, während Berufswechsel aufgrund von Langzeit-Arbeitslosigkeit oder Gesundheitsproblemen eher zu einer Verschlechterung der beruflichen Situation führen. Personen, die bereits einen Berufswechsel vollzogen haben, verfügen häufig über ein hohes Maß an persönlichen und fachlichen Qualifikationen, haben weniger Angst vor Misserfolgen, trauen sich zu, Aufgaben zu meistern und sind häufiger zu Mehrarbeit und Mehraufwand in Form berufsbegleitender Kurse und Weiterbildungen bereit. Sie können sich rasch integrieren, arbeiten selbständig und übernehmen Verantwortung.

Trotz der geforderten Flexibilität haben Berufwechsler am Arbeitsmarkt noch immer mit der Skepsis von ArbeitgeberInnen und mit einer mangelnden Unterstützung durch arbeitsmarktpolitische Akteuren (Bereitstellung von Umqualifizierungsmöglichkeiten) zu kämpfen (60).

Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern (2000)

Hildegard Schaeper (2000), Thomas Kühn und Andreas Witzel haben im Rahmen eines Teilprojekts des an der Universität Bremen angesiedelten Sonderforschungsbereichs 186 „Statuspassagen und Risikolagen im Lebens-

³ Jeweils zu Beginn der Zusammenfassungen wird vollständig zitiert, bei weiteren Verweisen auf Stellen im betreffenden Text wird nur die Seitenzahl angegeben, Autor(en) und Jahr werden weggelassen, solange kein neuer Text verwendet wird.

verlauf“ in Deutschland eine Längsschnittuntersuchung mit einer Kohorte junger Fachkräfte durchgeführt, in der sie deren berufliche Entwicklung vom Lehrabschluss 1989/1990 acht Jahre lang verfolgt haben. Es wurden qualitative und quantitative Verfahren angewandt. Das quantitative Panel umfasste vier Wellen. Die hier vorgestellten quantitativen Ergebnisse beziehen sich auf die vierte Welle 1998/1999, bei der 989 Personen befragt wurden. Der qualitative Projektstrang umfasste drei Wellen, im Rahmen der dritten Welle im Jahr 1994, auf der die folgenden qualitativen Ergebnisse beruhen, wurden 92 Interviews durchgeführt.

Der Artikel beschäftigt sich mit der weit verbreiteten These, dass sich der zentrierte Normallebenslauf infolge von Individualisierung und Erosion der Erwerbsarbeit zunehmend auflöst. Das hat non-lineare Erwerbskarrieren zur Folge und stellt die lebensstrukturierende und subjektiv bindende Kraft von Berufskarrieren in Frage. Wenn Ausbildungsberufe massenhaft verlassen werden, warum sollte dann noch für bestimmte, eng definierte Berufe qualifiziert werden? (91)

Ein wichtiges Ergebnis dieser Studie ist, dass unterbrochene Erwerbsverläufe und Berufswechsel keine Ausnahmeerscheinungen mehr sind und dass Diskontinuität nicht mit Instabilität oder Prekarität gleichzusetzen ist. Nur 36 Prozent der 986 befragten Männer und Frauen wiesen seit ihrem Lehrabschluss eine kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung auf. Ihre Vollzeitbeschäftigung kurz unterbrochen haben 14 Prozent und 18 Prozent berichteten von einer längeren Unterbrechung der Vollzeitbeschäftigung. Im Untersuchungssample haben 14 Prozent ein Studium aufgenommen und 17 Prozent (29 Prozent der Frauen) haben ihre Erwerbstätigkeit für die Kinderbetreuung unterbrochen (85).

Es zeigen sich signifikante Zusammenhänge zwischen dem Ausbildungsberuf und der Verlaufsform der Erwerbstätigkeit. So sind etwa Bankkaufleute in den ersten acht Berufsjahren zu 45 Prozent kontinuierlich Vollzeit erwerbstätig, während das nur für 17 Prozent der FriseurInnen gilt. Auch Zusammenhänge mit dem Bildungshintergrund des Elternhauses sind feststellbar: Eine hohe Bildungsherkunft reduziert die Wahrscheinlichkeit kontinuierlicher Erwerbsverläufe, erhöht aber komplementär dazu die Chance der Aufnahme eines Studiums (86).

Um eine subjektbezogene Perspektive auf die eigene Erwerbstätigkeit untersuchen zu können, wurden systematische Fallvergleiche durchgeführt, aus denen berufsbiographische Gestaltungsmodi abgeleitet werden konnten, die eine Antwort darauf geben, mit welchen Orientierungs- und Handlungsmustern junge Erwachsene ihre beruflichen Statuspassagen und Karriereschritte – mithin: ihre berufliche Diskontinuität – gestalten. Die verschiedenen Typen unterscheiden sich hinsichtlich der Dimensionen Arbeitstätigkeit, Qualifikation, Karriere, Einkommen und Betrieb. *Arbeitstätigkeit* erfasst den subjektiven Bezug auf Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen, *Qualifikation* bezieht sich auf die Orientierungen und Handlungen in Bezug

auf Fort- und Weiterbildung. Mit der Dimension *Karriere* wird erfasst, welche subjektive Bedeutung sicheren oder unsicheren Berufsverläufen zugeschrieben wird. *Einkommen* umfasst die subjektive Bedeutung der Einnahmen aus der Arbeitstätigkeit für die Gestaltung der Berufsbiographie und *Betrieb* zielt auf die subjektive Bedeutung des Betriebes als Arbeitsorganisation und soziale Umwelt ab.

Aus diesen Dimensionen konnten drei allgemeine Kategorien gebildet werden: (1) Eine offene Biografiegestaltung mit Bemühungen um eine Erweiterung von Handlungsspielräumen (Karriereambitionen), (2) eine eher geschlossene Biografiegestaltung mit einer Beschränkung auf den Erhalt des gegenwärtigen Berufsstatus (Statusarrangement) und (3) eine Biografiegestaltung, die durch Streben nach Autonomiegewinn gekennzeichnet ist (Autonomiegewinn) (82).

Je nach Zugehörigkeit zu einer der drei hier aufgeführten Kategorien fühlen sich Personen von Diskontinuität mehr oder weniger bedroht. Personen, die dem Statusarrangement zugeordnet sind, haben große Probleme mit non-linearen Lebensläufen, sie haben sich mit ihrer Tätigkeit abgefunden und können in einem Bruch nur die Gefahr sehen, nicht die Gelegenheit. Jemand, der nach Autonomiegewinn strebt, sieht hingegen in einer bevorstehenden Diskontinuität eine mögliche Option auf einen besseren Lohn oder mehr Selbstständigkeit.

Schränkt man seinen Blick auf die Interpretation und Gestaltung von Diskontinuität ein, können insgesamt fünf Formen identifiziert werden (87):

- (a) Diskontinuität wird als bedrohlich für die Erwerbskarriere erlebt und fördert Anspruchsreduktion.
- (b) Diskontinuität wird als kurzzeitiges, vorübergehendes Aussetzen interpretiert und stellt eine Gelegenheit zur Verwirklichung erwerbsarbeitsfremder Interessen dar. Danach soll an die bisherige Erwerbskarriere angeknüpft werden.
- (c) Mit Diskontinuität gehen die Orientierungssuche und das Streben nach einer eigenen, sinnstiftenden Verortung im Berufssystem einher.
- (d) Diskontinuität wird als Chance zur Erweiterung beruflicher Optionen interpretiert, die sich durch eine Vollzeitweiterbildung oder ein Studium ergeben kann.
- (e) Diskontinuität wird als für die Kinderbetreuung notwendige mehrjährige Unterbrechung der Erwerbskarriere interpretiert und mit einem Erziehungsurlaub verbunden.

Fazit: Fachkräfte mit kontinuierlicher Erwerbstätigkeit bilden immer noch die größte Gruppe in hier aufgeführten Sample, daneben ergibt sich aber eine bunte Vielfalt diskontinuierlicher Verläufe (98). Dabei kann es sich um

eine andere Erwerbstätigkeit als die zuerst gelernte handeln, aber auch um Arbeitslosigkeit, Weiterbildung oder um Familienarbeit.

Diese diskontinuierlichen Verläufe sind im Sinne einer Abfolge verschiedener beruflicher Tätigkeiten bis zu einem gewissen Grad immer noch verbesserlicht, weil sie zum großen Teil nach einer Qualifizierung für einen anderen Beruf erfolgen. Der Verlust eines Berufes hängt häufig nicht mit veränderten Qualifikationsanforderungen zusammen, sondern ist Folge einer nicht als ausreichend betrachteten Reproduktionsgrundlage (99). Einem Berufswechsel geht in den meisten Fällen der Aufbau einer neuen beruflichen Orientierung voraus und das bedeutet, dass trotz Individualisierung, technologischem Wandel, erhöhten Anforderungen an die Flexibilität von Erwerbstätigen, Life-Long-Learning und Patchwork-Biografien das Berufskonzept als Erklärungspotential für Erwerbsverläufe und in seiner Orientierungsfunktion für junge Erwachsene nach wie vor einen hohen Stellenwert hat (80).

Schon deshalb halten die Autoren es für voreilig, das Ende des dualen Systems zu verkünden und von der Berufsmäßigkeit der beruflichen Bildung zugunsten einer betriebsspezifischen Qualifizierung Abschied zu nehmen (99). Mit diesem Befund endet der Artikel und wirft damit die Frage auf, wie das duale Ausbildungssystem an die Gegebenheiten eines Arbeitsmarktes mit starken beruflichen Diskontinuitäten angepasst werden kann.

Jugend und Arbeitswelt (2009)

In einer aktuellen Studie hat das österreichische Institut für Jugendkulturforschung unter der Leitung von Beate Großegger (2009) Erwartungen von Jugendlichen an ihren Beruf erhoben. Dafür wurden Daten aus zwei quantitativen Erhebungen verwendet: Im Jahr 2007 wurden für den „Jugendradar“ 880 11- bis 18jährige und im Jahr 2008 300 16- bis 19jährige nach „Schlüsselkompetenzen in der neuen Arbeitswelt“ quantitativ befragt. Es wird die große Bedeutung der ersten Berufswahl herausgestrichen und die Tatsache, dass hier den Jugendlichen häufig der Überblick über die große Vielfalt der Berufsmöglichkeiten fehlt. Hinzu kommen mangelnde Beratung und ein Fehlen von Bildungsangeboten, die auf die Berufspraxis vorbereiten. Eine falsche Berufswahl zu treffen, mit der absolvierten Ausbildung keinen Einstieg in der Arbeitswelt zu finden, längere Zeit arbeitslos zu sein und den Anschluss an diejenigen zu verlieren, die in die Erwerbsarbeitswelt voll integriert sind, gehört zu den Kernängsten der Jugendlichen (1).

88 Prozent der Befragten halten eine gute Bezahlung für ein wichtiges Kriterium für einen Beruf. Sicherheit und Freude am Beruf werden von 79 Prozent der Befragten als wichtig beurteilt, ein gutes Arbeitsklima und nette KollegInnen halten 70 Prozent für wichtig. Der wichtigste Anspruch - eine gute Bezahlung - wird häufig enttäuscht, da die Ansprüche der Jugendlichen zu hoch angesetzt sind. Vor allem SchülerInnen aus weiterführenden Schulen haben hier besonders hohe und nicht immer realistische Erwartungen.

Weiters häufig genannt werden Wünsche nach einer interessanten Tätigkeit, einem Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht, guten Aufstiegsmöglichkeiten und nach genügend Freizeit. Während Erwachsene versuchen, ihre Familie mit ihrem Beruf in Einklang zu bringen (Work-Life-Balance), geht es bei Jugendlichen stärker um eine Vereinbarkeit von Freizeit und Beruf.

Die erste Berufswahl wird von SchülerInnen der höheren Schulen als weniger wichtig eingeschätzt. Zwei Drittel der Jugendlichen, die eine allgemeinbildende oder berufsbildende höhere Schule besuchen, glauben nicht, dass sie einen Beruf, für den sie sich einmal entscheiden werden oder schon entschieden haben, den Rest ihres Berufslebens ausüben werden. Bei Jugendlichen, die eine Hauptschule, ein Polytechnikum oder eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) besuchen bzw. eine Lehre machen, liegt der Anteil hingegen mit 45 Prozent deutlich niedriger. Hierzu kann angemerkt werden, dass durch den Besuch einer allgemeinbildenden höheren Schule eine Ausbildung gewählt wird, die sehr unspezifisch ist und daher einen Berufswechsel begünstigt.

Ein Wechsel auf die Zukunft - Lehrstellenwechsel in der Deutschschweiz (2006)

Betty Zucker (2006) beschäftigte sich mit dem Phänomen des Lehrstellenwechsels vor dem Hintergrund gestiegenen ökonomischen Drucks und wachsender Ansprüche aller Beteiligten des Berufsbildungssystems (3). Auftraggeber dieser Studie war das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BTT) in Bern. In 14 Thesen beleuchtet sie aus unterschiedlichsten Blickwinkeln die gesellschaftlichen Interessen im Zusammenhang mit der Kultur des Wechsels, die sich am Lehrstellenmarkt entwickelt hat.

Ihre Thesen stützen sich auf eine Literaturrecherche zu gesellschaftlichen Einflüssen, insbesondere des sozialen Wandels, und auf 45 qualitative Interviews mit BerufswechslerInnen sowie weiteren ExpertInneninterviews mit BerufsschullehrerInnen, LehrmeisterInnen bzw. Lehrlingsverantwortlichen, BerufsinspektorInnen und BerufsberaterInnen.

(These 1) In der deregulierten liberalen Gesellschaft lösen sich traditionelle soziale Beziehungen zunehmend auf. Vor dem Hintergrund einer "Kultur der zweiten Wahl" (Ulrich Beck) breitet sich das Phänomen Lehrstellenwechsel aus. An einen Beruf oder ArbeitgeberIn fürs Leben glauben nicht mehr viele. Arbeit ist nicht mehr Mühsal sondern "Lifestyle", das Scheitern verliert sein Stigma und neue Qualifikationen wie Flexibilität, Selbstverantwortung und die Fähigkeit, mit Krisen und Risiken umzugehen werden für UnternehmerInnen und für Lehrlinge immer wichtiger.

Änderungen finden auf beiden Seiten statt: UnternehmerInnen fordern von ihren MitarbeiterInnen Flexibilität und Mobilität und Lehrlinge binden sich nicht mehr bedingungslos an ihren Lehrbetrieb. Ein Belohnungsaufschub wird vor diesem Hintergrund immer seltener akzeptiert. Lehrlinge bleiben

nur wettbewerbsfähig, wenn sie überdurchschnittliche Leistungen erbringen, und UnternehmerInnen müssen sehr gute Weiterentwicklungsoptionen anbieten, um die Besten motivieren und behalten zu können. Auf diese Weise wird die Effizienz gesteigert (3-4).

(These 2) In dieser Risikogesellschaft boomt die Kulturtechnik des "Top und Flop" und des Ratings; Durchschnittlichkeit wird nicht mehr akzeptiert und es entsteht die Illusion, dass man etwas ganz Besonderes werden kann. (These 3) Darüber hinaus führt die elektronische Globalisierung zu einer Synchronwelt, in der Ratings, steigende Flexibilität und Mobilität den Rentabilitätsdruck enorm erhöhen. Individuelle Sonderwege bei der Beschäftigung von MitarbeiternInnen können unter diesen Umständen immer weniger gegangen werden (5).

(These 4) Gleichzeitig ist der gewerbliche und der KMU-Bereich, der die Mehrheit der Lehrlinge ausbildet, noch von einem paternalistischen Menschenbild geprägt, das auf einer lebenslangen Abhängigkeit des Arbeitnehmers von seinem "Patron" beruht, der seinerseits eine Fürsorgepflicht hat. Dieses Menschenbild ging mit impliziten Verträgen zwischen Betrieb und Lehrling einher, wonach Lehrlinge fast selbstverständlich vom Betrieb übernommen wurden und als Gegenleistung pflichtbewusst, fleißig, pünktlich, ordentlich, gehorsam, sauber und still zu sein hatten.

Diese Situation konfligiert mit den Lebenswelten und Interessen von heutigen Lehrlingen, die einerseits etwas lernen wollen und dafür "ihren Meister" bzw. "ihre Meisterin" suchen, andererseits aber mit Hierarchien, Druck und Autorität viel spielerischer umgehen. Ihr Wunsch nach Sicherheit wird immer weniger befriedigt, mit der Folge, dass die talentierten Lehrlinge sich auf das alte Muster nicht mehr einlassen, hohe Ansprüche an ihre Ausbildung stellen und selbstbewusst eine "Kultur der zweiten Wahl" leben (6).

(These 5) Unterstützt wird diese Kultur des Wechsels durch den Wandel der Familienstrukturen, den massiven Bedeutungsverlust der klassischen Familie und der Versorgerehe, an deren Stelle unvollständige und Patchwork-Familien, serielle Monogamien, gleichgeschlechtliche Partnerschaften und eine Entstigmatisierung von Scheidungen treten - vor allem letzteres führt zu einer deutlichen Zunahme von Trennungen auf niedrigerem Konfliktniveau. Zudem verstärkt eine Erziehungskultur, in der Toleranz und die Übernahme von Verantwortung durch die Kinder immer wichtiger werden, die Entwicklung in Richtung Flexibilisierung. Dieser Wandel hat Modellcharakter für die Restrukturierung der impliziten beruflichen Sozialbeziehungen (7).

(These 6) Eine Sehnsucht nach Orientierung, Vertrauen und Geborgenheit besteht dennoch - selbst am Lehrplatz. Je stärker in einem globalisierten Arbeitsmarkt Flexibilität, Eigenverantwortung, Mobilität und Durchsetzungsvermögen gefordert sind, desto stärker wird ein Ausgleich im sogenannten „cocooning“ gesucht. Das heutige leistungsgetriebene betriebliche Umfeld

kann dem jedoch nur schwer gerecht werden. Volatile Märkte führen zu Arbeitsplatzunsicherheit und einem hohen Erfolgsdrucks für die LehrmeisterInnen, die infolge dessen keine Zeit mehr für die Lehrlinge haben oder keine Vorbilder mehr sein können (8).

(These 7) In einer Multioptionsgesellschaft sind fixe Identitäten keine Option mehr, die Ausbildung oder der Beruf haben in einer Zeit wechselnder Stellen und Berufe an identitätsstiftender Kraft verloren. Es muss kontinuierlich Energie aufgebracht werden, um immer wieder in persönlichen Arenen neue Nischen und Kompetenzen zu entwickeln und zu inszenieren. Nur Firmen, die es verstehen, diesem Wunsch nach Inszenierung entgegenzukommen, können motivierte Lehrlinge bekommen und halten (9).

(These 8) Lehrlinge haben heute ein sehr spielerisches Lernverständnis, in dem ständige Weiterentwicklung, sofortiges Feedback, Versuch und Irrtum notwendig und selbstverständlich sind. Es wird in Netzen gedacht, und nicht mehr in Hierarchien. Diese Art des Lernens setzt ein entsprechendes Lernumfeld voraus, in dem klare Vorgaben und unmittelbares Feedback gefordert sind. Dieses Umfeld wird auch von der Lehre erwartet. Jugendliche wollen sich nicht erst dann weiterentwickeln, wenn der/die LehrmeisterIn (endlich einmal) vorbeikommt (10).

(These 9) Als Folge dieses bildungspolitischen Spannungsfeldes stehen die Lehrlinge im Spannungsfeld zwischen einem geringen Lehrstellenangebot und ihren eigenen Qualitätsanforderungen. Das schweizerische Berufsbildungssystem, das durch das neue Berufsbildungsgesetz flexibler, modularer und durchlässiger werden soll, bringt immer dichtere Ausbildungserfordernisse mit sich, denen nicht alle Betriebe genügen können. In Zeiten der Lehrstellenknappheit werden Ausbildungsbewilligungen großzügig vergeben und selten entzogen, womit Qualitätsanforderungen an die Lehrbetriebe ins Leere laufen. Im Zusammenhang mit dem Lehrstellenwechsel ist die Wahl des Lehrbetriebs ein wichtiges Thema. Es ist ein Manko, dass den Lehrlingen über die Ausbildungsbetriebe weit weniger Informationen zur Verfügung stehen als über Berufe und Berufsfelder (11).

(These 10) Die beteiligten Personen in der dualen Berufsbildung haben unterschiedliche Vorstellungen über die Bereiche Lernen, Bildung und Wirtschaft, über die kaum explizit kommuniziert wird. Diese unterschiedlichen Vorstellungen konkurrieren im Konfliktfall, etwa weil Lehrlinge von Unternehmen langfristige kontinuierliche Ausbildungen erwarten, während UnternehmerInnen unter dem gestiegenen Druck möchten, dass Lehrlinge sich auf kurzfristige Arbeitsaufträge ohne klaren Lerneffekt einlassen. Jugendliche WechslerInnen weisen idealtypisch die Fähigkeiten für den Wandel auf, die Unternehmen im Moment so schätzen. Gleichzeitig bedeutet Jugend (wie Wandel) immer eine Unwägbarkeit und damit für viele Gefahr. Die Beteiligten dieses Systems bewegen sich zwischen Unsicherheitsakzeptanz und -verleugnung (13).

(These 11) Der zunehmende Erfolgsdruck intensiviert diesen systembedingten Interessenskonflikt in der dualen Berufsbildung zwischen den Rentabilitätszielen der Unternehmen und den Lernzielen der Lehrlinge. Lehrlinge wollen und müssen immer rascher immer mehr lernen, während Unternehmen ihre Rentabilität steigern oder halten müssen. Die Zeit, in der man sich um Lehrlinge kümmert, ist nicht unmittelbar produktiv, um die mangelnde Produktivität auszugleichen, werden Lehrlinge als billige Arbeitskräfte genutzt. (These 12) Unter diesem Interessenskonflikt leidet zwangsläufig die Ausbildung. Der Wechsel verweist auf den systembedingten Interessenskonflikt im dualen Berufsbildungssystem. Lehrstellenwechsel – aufgrund des Bedürfnisses nach mehr Wissensentwicklung aus Sicht des Lehrlings, oder aufgrund der gestiegenen leistungsorientierten Anforderungen an den Lehrling aus Sicht des Unternehmers – sind eine Art, diese Interessenskonflikte zu lösen (15-17).

(These 13) Findet der Lehrling dadurch eine adäquate Lehrstelle, so kann der Wechsel im Hinblick auf die Zukunft des Lehrlings als positiv beurteilt werden, zumal das immer wichtiger werdende Management des Wechsels gelernt wird. Auch aus Sicht der Betriebe könnte der selbstverantwortliche, flexible Lehrling erwünscht sein, der zwar unbequemer ist, aber mehr leistet, wenn er motiviert ist. Aus dieser Sicht ist Lehrstellenwechsel nicht als Scheitern anzusehen, sondern als Selbsthilfe in einem selbstgesteuerten Lernprozess und kann damit durchaus positiv bewertet werden (17).

(These 14) Der Konflikt zwischen Bildungs- und Wirtschaftssystem soll durch diesen Befund nicht heruntergespielt werden, denn klar ist, dass das Phänomen des Lehrstellenwechsels ein sichtbarer Wegweiser zu den Schwachstellen des Berufsbildungssystems ist. Wechsel weisen auf gestiegene Anforderungen an das Lehrlingausbildungssystem hin (18).

Ausbildungsreport (2009)

Die Jugendabteilung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) veröffentlicht jährlich, zuletzt 2009, einen Bericht, der sich den Auszubildenden in Deutschland widmet, von denen 6.920 aus den 25 häufigsten Ausbildungsberufen schriftlich an einer quantitativen Befragung teilnahmen. Zuständig für den Inhalt des Reports 2009 ist Ingrid Sehrbrock. Ziel des Ausbildungsreports ist es, ein möglichst detailliertes Bild der Qualität der Berufsausbildung zu zeichnen und so eine Orientierung bei der Suche nach dem richtigen Ausbildungsberuf zu geben (DGB 2009: 4). Die hier vorliegende Zusammenfassung konzentriert sich auf die Kapitel "Berufsabbrecher" (34) und "Zufriedenheit mit der Ausbildung" (35), in denen der Report sich unter anderem auf den Berufsbildungsbericht 2009 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und auf eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahr 2002 bezieht.

Deutschlandweit wird jeder fünfte Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst, zum Großteil aufgrund von Problemen im Ausbildungsbetrieb (70 Prozent),

die von Konflikten mit den AusbilderInnen über eine schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten und Ungereimtheiten mit den Arbeitszeiten bis hin zur Durchführung ausbildungsfremder Tätigkeiten und verschiedenen persönlichen Gründen reichen (34).

Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Ausbildung und den geleisteten Überstunden: Zwei Drittel der Befragten sind mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden, wenn sie keine Überstunden leisten müssen. Umgekehrt sind ebenfalls zwei Drittel derjenigen, die regelmäßig Überstunden leisten müssen sehr unzufrieden. Insgesamt wird konstatiert, dass eine höhere Ausbildungszufriedenheit die Wahrscheinlichkeit für einen Ausbildungsabbruch reduziert.

Wer wenig verdient, wechselt eher (2009)

Im Schweizer Fachmedienverbund Panorama veröffentlichten Jürg Schweri und Barbara Müller im März 2009 eine Studie, die auf einer Auswertung von TREE-Daten (Transition von der Erstausbildung ins Erwerbsleben) basiert (Schweri und Müller 2009: 23)⁴.

In der Untersuchung geht es um Personen, die schon im Berufsleben stehen und den Beruf gewechselt haben. Ein wichtiges Ergebnis ist, dass der Beruf eher von Jugendlichen gewechselt wird, die mit der Ausbildung unzufrieden waren. Rund die Hälfte der WechslerInnen hat bereits während der Lehre angegeben, später in ihrem erlernten Beruf nicht weiterarbeiten zu wollen. Daher werden diese Wechsel direkt nach der Lehre als „freiwillige Wechsel“ bezeichnet. Sie erscheinen als Ausdruck veränderter Karrierepläne.

Personenspezifischen Faktoren wie Migrationshintergrund, Geschlecht, sozioökonomischer Hintergrund, Lehrabschlussnote oder PISA-Testscore im Lesen haben laut dieser Studie keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit für einen Berufswechsel. Der aus entsprechenden Arbeitstheorien abgeleiteten Vermutung, dass es sich bei den BerufswechslerInnen um eine Negativselektion von weniger fähigen oder produktiven Personen handeln könnte, wird in der Studie explizit widersprochen (23).

Der Lohn hingegen hat einen Effekt auf die Wechselwahrscheinlichkeit: Personen aus Berufen mit hohen Löhnen vermeiden den Wechsel des Berufes, umgekehrt wird ein Berufswechsel nach der Lehre wahrscheinlicher, wenn die Arbeitslosenquote im Lehrberuf hoch ist. Wenn der Lehrberuf intellektuell herausfordernd ist, wenn in den betreffenden Betrieben der Aufbau von Humankapital einen hohen Stellenwert hat – beides Indizien für

⁴ Die TREE-Befragungen aus den Jahren 2001 bis 2005 enthalten insgesamt 1.436 AbgängerInnen einer dualen Lehrausbildung und sind mit PISA-Ergebnissen verknüpfbar. Für Forschungszwecke können die Daten unter <http://tree.unibas.ch/daten> bezogen werden.

hohe zu erwartende Löhne – dann sinkt die Wahrscheinlichkeit für einen Berufswechsel nach der Lehre signifikant.

BerufswechslerInnen verdienen nach dem Wechsel rund fünf Prozent weniger als Nicht-WechslerInnen, selbst wenn der Einfluss anderer Faktoren auf den Lohn mitberücksichtigt wird. Allerdings ist dieser Effekt nicht homogen: Für Wechselnde, die das erlernte Wissen in ihrem neuen Job nützlich finden, ist kein Lohnabschlag zu beobachten - sie können anscheinend in der neuen Tätigkeit trotz Berufswechsel an ihre Lehrausbildung anknüpfen (24).

Darüber hinaus wurden im Rahmen dieser Studie Personen, die das duale Lehrausbildungssystem durchlaufen haben mit AbsolventInnen von vollzeitschulischen Berufsausbildungen verglichen. Die Resultate legen nahe, dass zumindest kurz nach Lehrabschluss vollzeitschulische Berufsausbildungen auf dem Arbeitsmarkt keine Vorteile bieten (24).

Berufswechsel nach der Lehre – und seine Folgen (2008)

Eine Schweizer Längsschnittstudie des Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) von Ilaria Finzi und Barbara Müller aus dem Jahr 2008 widmet sich den Folgen von Berufswechseln. Ein Jahr nach Abschluss einer dualen oder vollschulischen Berufsausbildung haben rund zwei Drittel der Jugendlichen eine Erwerbstätigkeit aufgenommen, gut zehn Prozent von ihnen arbeiten nicht mehr im erlernten Beruf (Finzi und Müller 2008: 11)⁵.

Die Studie beschäftigt sich mit der Frage, wie weit erworbene Qualifikationen auf andere Berufe übertragbar sind. Die überwiegende Mehrheit der befragten Jugendlichen stuft das Gelernte als nützlich ein. Ein Berufswechsel wurde – anders als in der hier vorliegenden Untersuchung – nicht aufgrund einer subjektiven Bewertung bestimmt, sondern auf Basis objektiver Kriterien (einer Berufsklassifikation mit 39 Kategorien). Findet ein so definierter Berufswechsel *innerhalb* der acht Berufsabteilungen⁶ statt, sinkt der Nutzen des in Ausbildungsbetrieb und Schule Erlernten nur wenig. Bei Wechseln *zwischen* Berufsabteilungen hingegen sinkt dieser Nutzen signifikant. Sichtbar wird dadurch, dass die Berufslehre spezifisches Wissen vermittelt, das im zugehörigen Beruf gut verwertbar ist. Die Spezialisierung vermindert allerdings die berufliche Mobilität (11).

⁵ Basis der Untersuchung sind die TREE-Daten, für nähere Informationen siehe vorherige Fußnote.

⁶ Die verwendete Kategorisierung in der Schweiz ähnelt der AMS-Klassifikation auf 1-Steller-Ebene. Für eine Auflistung der Abteilungen siehe Anhang Seite 47.

Warum Jugendliche den Lehrberuf wechseln (2008)

Ebenfalls in der Schweiz wurde von Evi Schmid und Barbara Stalder 2008 eine Untersuchung veröffentlicht, in der der Frage nachgegangen wird, warum Jugendliche ihre Lehrverträge auflösen und den Lehrberuf wechseln. Die Studie basiert auf den Daten des als Längsschnittstudie angelegten LEVA-Projekts⁷, in dessen Rahmen 1.300 Lehrlinge, die zwischen Februar 2004 und Jänner 2005 von einer Lehrvertragsauflösung betroffen waren, schriftlich befragt wurden. Mittels der vorliegenden Daten können Ausbildungs- und Erwerbsverläufe bis zu drei Jahre nach einer Lehrvertragsauflösung beobachtet werden.

Die Devise "Was man anfängt, soll man beenden" wird trotz häufiger Lehrvertragsauflösungen wichtig genommen, die Entscheidung dazu wird nicht auf die leichte Schulter genommen. Viele versuchen über Wochen und Monate, sich anzupassen und ihre Ansprüche zu reduzieren.

In der Untersuchung wird zwischen zwei typischen Formen von Lehrberufswechseln unterschieden: Niveau-Wechsel und Berufsfeldwechsel: Bei Niveau-WechslerInnen sind schlechte Leistungen in Schule und Betrieb ausschlaggebend für die Auflösung des Lehrvertrags, die meist mit einem Niveau-Wechsel und dem Gefühl, versagt zu haben, einhergeht. Die Ausbildung wird meist in einem weniger anspruchsvollen Lehrberuf aus demselben Berufsfeld fortgesetzt, in der die bis dato absolvierte Ausbildung (in der Regel) anerkannt wird. Der Wechsel erfolgt meist unmittelbar nach der Vertragsauflösung (Schmid und Stalder 2008: 10).

Bei Berufsfeldwechseln ist demgegenüber ein gänzlicher Neubeginn nötig, der meist erst nach einer längeren Unterbrechung erfolgt. Sie sind nach der Entscheidung für die Auflösung des Lehrvertrags, die meist individuell gefällt wird, in erster Linie erleichtert, was sich in einer gestiegenen Zufriedenheit nach dem Wechsel abzeichnet (11).

Berufsfeldwechsel auf eine schlechte Berufswahl zurückzuführen, ist falsch, denn BerufsfeldwechslerInnen haben sich genauso gut über Lehrberufe informiert und auf die Lehre vorbereitet wie Jugendliche, die den Lehrberuf nicht wechseln. Entscheidend seien vielmehr die schlechteren Karten auf dem Lehrstellenmarkt: BerufsfeldwechslerInnen sind bei der Berufs- und Lehrstellenwahl weniger unterstützt worden als andere Jugendliche, die ihren Lehrvertrag aufgelöst haben. Etwa die Hälfte von ihnen musste eine Lehrstelle annehmen, die nicht ihrem Wunsch entsprach. Niveau-

⁷ Das Projekt LEVA untersucht die verschiedenen Formen von Lehrvertragsauflösungen im Kanton Bern und liefert Basisinformationen zu deren Entstehungsbedingungen und Folgen. Es unterstützt die Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Prävention bzw. zur Bewältigung von Lehrvertragsauflösungen und zur erfolgreichen Suche nach einer Anschlusslösung.

WechslerInnen konnten ihre Wünsche bei der Berufs- und Lehrstellenwahl viel besser verwirklichen als BerufsfeldwechslerInnen (11).

Wenn der Käser als Einkäufer zu arbeiten beginnt (2008)

Urs Meier und Daniel Fleischmann vom Schweizer Bundesamt für Statistik (BFS) haben im Jänner 2008 eine Untersuchung veröffentlicht, die sich der wachsenden Zahl der BerufswechslerInnen widmet. Eine Analyse von Schweizer Volkszählungsdaten zeigt, dass der Anteil der Personen, die aufgrund von Berufswechseln nicht mehr den erlernten Beruf ausüben, seit 40 Jahren wächst. Im Jahr 2000 haben 65 Prozent der 55 bis 64jährigen Erwerbstätigen im Laufe ihres Lebens mindestens einmal den Beruf gewechselt, etwa die Hälfte von ihnen bereits im Alter zwischen 25 und 34 Jahren (Meier und Fleischmann 2008: 5). Zitiert wird eine Studie von George Sheldon (2005, zitiert nach Meier und Fleischmann 2008: 6) über den berufsstrukturellen Wandel der Beschäftigung in der Schweiz zwischen 1970 und 2000, die zeigt, dass berufliche Mobilität in der Regel relativ kurz nach der Berufslehre stattfindet – im Alter zwischen 21 und 22 Jahren. Das deutet darauf hin, dass es sich um typische Umorientierungen am Anfang des Erwerbslebens handelt und weniger um eine vom Arbeitsmarkt erzwungene Mobilität. Die berufliche Mobilität steigt von Generation zu Generation.

Die Gründe für diese Entwicklung werden in der Zunahme von dienstleistungsorientierten Tätigkeiten gesehen – aufgrund der mangelnden Qualifikations-Angebote hat sich der Zusammenhang zwischen beruflicher Qualifikation und beruflicher Tätigkeit gelockert. Während 1970 der Anteil an dienstleistungsorientierten Tätigkeiten den Anteil an dienstleistungsorientierten Qualifikationen um etwa drei Prozent überstieg, betrug diese Differenz 2000 fast acht Prozent. Zur Überwindung der wachsenden Diskrepanz zwischen Ausbildung und Beruf musste die berufliche Mobilität der Beschäftigten zunehmen (Sheldon 2000, zitiert nach Meier 2008: 5).

Berufswahl und berufliche Entwicklung (2007)

Klaus Moser beschäftigt sich in seinem 2007 erschienenen Buch „Wirtschaftspsychologie“ in Kapitel 14 mit den Themen Berufswahl und berufliche Entwicklung aus wirtschaftspsychologischer Sicht (Moser 2007). Durch die zunehmend globalere Vernetzung der nationalen Volkswirtschaften, den weltweiten Siegeszug der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, die Entwicklung weg von der Industrie- und hin zur Informationsgesellschaft sowie die Verbreitung von neuen Managementkonzepten, die verstärkt zu Unternehmenszusammenschlüssen (Mergers), -aufkäufen (Acquisitions), -umstrukturierungen (Business Reengineering) und -verkleinerungen (Downsizing) führen, veränderte (verminderte) sich die Art der Bindung der Beschäftigten.

Wenn heute eine Person ein Beschäftigungsverhältnis eingeht, so geht sie mit ganz anderen Erwartungen in den Beruf. Alter und neuer psychologischer Kontrakt werden einander gegenübergestellt. Während es im alten psychologischen Kontrakt um Stabilität, Vorhersehbarkeit, Langfristigkeit, standardisierte Aufgaben, die Belohnung von Loyalität, patriarchalische Fürsorge, Arbeitsplatzsicherheit, lineare Berufslaufbahnen und Lernen am Berufsanfang geht, ist der neue psychologische Kontrakt gekennzeichnet durch Veränderung, Ungewissheit, zeitliche Befristung, Flexibilität, Belohnung von Leistung und Wissen, Eigenverantwortung, Arbeitsplatzunsicherheit, berufliche Patchwork-Biographien und lebenslanges berufliches Lernen (201).

Die Anatomie des Berufswechsels (2003)

Bernd Fitzenberger und Andrea Spitz vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim haben 2003 ein Bericht veröffentlicht, der versucht, die „Anatomie des Berufswechsels“ zu erklären (Fitzenberger und Spitz 2003). Basis für den Bericht waren die BIBB/IAB Daten aus dem Jahre 1998/99⁸. Die empirische Evidenz des hier vorgestellten Artikels bezieht sich auf westdeutsche Beschäftigte in den Jahren 1998/1999 – allerdings nur auf Männer deutscher Staatsbürgerschaft.

Fitzenberger bezeichnet das duale System als Rückgrat der Beschäftigung, weil die meisten Beschäftigten aus dem dualen System kommen. Dennoch kommt es immer häufiger zu Patchwork-Erwerbsbiographien und Berufswechseln. Die hier vorgestellte Arbeit betrachtet horizontale Berufswechsel, das heißt es wird ein Vergleich zwischen Ausbildungsberuf und momentanem Erwerbsberuf angestellt. Der theoretische Teil der Studie untersucht das ökonomische Kalkül, das dem Berufswechsel zugrunde liegt. Der empirische Teil umfasst eine Analyse der Determinanten von Berufswechseln und deren Auswirkungen auf die Entlohnung.

Ergebnis der Untersuchung ist, dass Berufswechsler durch den Wechsel positive Verdienst- und Karrierechancen wahrnehmen. Die im Nachhinein beobachtete Wechselwahrscheinlichkeit ist höher, wenn die Durchschnittslöhne im Ausbildungsberuf niedrig sind und wenn die Durchschnittslöhne im Erwerbsberuf höher sind. Der deskriptiv beobachtete durchschnittliche Entlohnungseffekt von Berufswechseln ist signifikant positiv. Eine Konditionierung auf den Ausbildungsberuf erhöht diesen positiven Effekt. Allerdings haben Berufswechsler signifikant geringere Verdienste zu verzeichnen als Beschäftigte, deren Erwerbsberuf gleichzeitig ihr Ausbildungsberuf ist. Für junge Berufswechsler ist ein negativer Selektionseffekt zu verzeichnen, der

⁸ Bei der BIBB/IAB-Erhebung handelt es sich um eine breit angelegte Repräsentativbefragung von rund 34.000 Erwerbstätigen, die gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde.

sich mit zunehmendem Alter im Vorzeichen umkehrt – die beiden Effekte heben sich gegenseitig auf.

Die empirischen Ergebnisse führen zu einer positiven Einschätzung des Berufswechsels. Angesichts der kritischen Diskussion um die Vorzüge des dualen Ausbildungssystems deuten die Ergebnisse darauf hin, dass das im Rahmen der Ausbildung erworbene allgemeine Humankapital den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, flexibel auf Verdienst- und Karrierechancen zu reagieren. Basierend auf den Ergebnissen dieser Studie kann es als großer Vorteil angesehen werden, dass im Rahmen des dualen Ausbildungssystems neben spezifischem Humankapital auch allgemeines Humankapital vermittelt wird (3).

Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre (2001)

Wolfgang Lauterbach und Matthias Sacher haben die Berufseinstiege von vier Geburtskohorten miteinander verglichen, um empirische Ergebnisse zur Debatte um den Strukturwandel des Arbeitsmarktes zu gewinnen. Die Ergebnisse beziehen sich auf abhängig beschäftigte Männer und Frauen in Westdeutschland. Als Datenbasis wurde das Sozioökonomische Panel (SOEP) verwendet, im Rahmen dessen seit 1984 jährlich etwa 12.000 über 16jährige Personen in 5.921 Haushalten befragt werden.

Besonders beschäftigt haben sie sich mit der Hypothese einer Zunahme atypischer Erwerbseinstiege, die nicht über eine Vollzeitbeschäftigung erfolgen. Die Ergebnisse zeigen, dass diesbezügliche Entwicklungen differenziert betrachtet werden müssen. So wird etwa die Dauer der Vollzeittätigkeit im Alter zwischen 15 und 26 Jahren bei Männern immer kürzer – der Grund ist die gestiegene Bildungsbeteiligung. Bei Frauen hingegen wird er aufgrund der gesunkenen Bedeutung der Hausfrauentätigkeit länger. Der Anteil der Frauen, die mit atypischen Beschäftigungen in das Berufsleben einsteigen, sinkt – die Koppelung des Frauenlebens an das Familienleben hat sich augenscheinlich überlebt. Lauterbach und Sacher widersprechen angesichts dieser Befunde der Hypothese einer zunehmenden Destandardisierung von Berufsverläufen (Lauterbach und Sacher 2001: 258).

Die gestiegene Bildungsbeteiligung bringt steigende Ausbildungswechsel mit sich. Von den 1939 bis 1941 Geborenen haben etwa 15 Prozent mehr als eine Ausbildung begonnen, bei den 1949 bis 1951 Geborenen waren es bereits 23 Prozent und schließlich 33 Prozent bei der Kohorte der 1959 bis 1961 Geborenen (265). Ein, von der Vollzeitbeschäftigung abweichender Erwerbseinstieg hat langfristige Folgen, die im weiteren Erwerbsverlauf häufig nicht kompensiert werden können. Eine Zunahme der so definierten atypischen Erwerbseinstiege ist jedoch vornehmlich bei Männern und Frauen mit geringer oder keiner beruflichen Qualifizierung (angelernte und ungelernete Arbeitskräfte) zu verzeichnen. In diesem Bereich wird die Destandardisierungs-These bestätigt und die Autoren sprechen von einer zunehmenden Polarisierung der Gesellschaft, die *entlang der beruflichen Ausbildung* statt-

findet. Die berufliche Qualifikation wirkt als eine Barriere, die für diejenigen ohne Berufsausbildung ausschließend und für diejenigen mit einer Qualifikation protektiv wirkt (Lauterbach 2001: 258, 277).

Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt (2007)

Anfang 2007 veröffentlichte Holger Seibert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) einen Kurzbericht zum Thema Berufswechsel in Deutschland. Analysiert wird eine zweiprozentige Stichprobe aus der Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik (BLH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Für die Berufseinstiegsanalysen wurden nur Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit ausgewählt, die in Westdeutschland erfolgreich eine duale Ausbildung absolviert haben und im weiteren Verlauf einer Beschäftigung nachgegangen sind. Im Beobachtungszeitraum 1977 bis 2004 konnten 75.264 männliche und 51.754 weibliche Lehrabsolventen identifiziert und analysiert werden.

Das Ausbildungsspektrum hat sich in Westdeutschland in den vergangenen 20 Jahren kaum verändert. Die zehn häufigsten Ausbildungsberufe der frühen 1980er Jahre sind auch heute noch bei jungen Frauen und Männern sehr gefragt (Seibert 2007: 1). Der Verbleib im erlernten Beruf gilt als Indikator für den Erfolg an der zweiten Schwelle. Ausbildungsabsolventen, die beim Berufseinstieg eine Tätigkeit im Ausbildungsberuf finden, können optimal an ihre Lehrzeit anschließen, indem sie die erlernten Fähigkeiten und Fertigkeiten nun im „richtigen“ Berufsleben festigen und perfektionieren. In der Vergangenheit ist dies im Durchschnitt etwa 80 Prozent der Ausbildungsabsolventen gelungen. Umgekehrt hat in den letzten 30 Jahre etwa ein Fünftel der Absolventen bereits bei der ersten beruflichen Tätigkeit den Ausbildungsberuf verlassen (2). Während bei den Männern dieser Anteil zwischen 1977 und 2004 von 18 Prozent auf 26 Prozent gestiegen ist, ist er bei den Frauen gesunken und lag 2004 bei knapp 16 Prozent.

Berufswechsel sind in hohem Maße die Folge einer Nichtübernahme durch den Ausbildungsbetrieb und anschließender Arbeitslosigkeit (3). Die Häufigkeit des Berufswechsels hängt darüber hinaus vom Ausbildungsberuf und dem Betrieb ab. Ist die Ausbildung eher kostenintensiv und auf eine Abdeckung des Fachkräftebedarfs im jeweiligen Betrieb ausgerichtet, wird bedarfsgerecht ausgebildet, das Berufswechselrisiko wird von vornherein minimiert (4). Je weiter der Einstiegs- vom Lehrberuf inhaltlich entfernt ist, desto höher war das individuelle Risiko, unterwertig beschäftigt zu sein – also nicht als Facharbeiter, sondern ungelernt oder angelernt (6). Auch unabhängig vom Berufswechsel hat unterwertige Beschäftigung beim Berufseinstieg seit den 1970er Jahren zugenommen. Berufliche Strukturen bleiben für den Berufseinstieg prägend. Die These der „Entberuflichung“ bestätigt sich in dieser Untersuchung des IAB nicht.

Empirische Ergebnisse der Erhebung

Die Wahl des ersten Lehrberufes

Es wird davon ausgegangen, dass die Berufswahl zu den wichtigen Entscheidungen im Leben eines Menschen gehört. Selbst wenn infolge des sozioökonomischen Wandels der Industriegesellschaften eine bunte Vielfalt diskontinuierlicher Erwerbskarrieren immer häufiger wird, hat die Erwerbsarbeit aus subjektiver Perspektive nicht aufgehört, "organisierendes Zentrum" der Lebensgestaltung zu sein (Schaeper 2000: 98-99). Die Wahl des ersten Berufes scheint eine wichtige Entscheidung zu sein, die einen großen Einfluss auf den weiteren Lebenslauf hat.

Demgemäß streicht eine aktuelle Untersuchung des Instituts für Jugendkulturforschung heraus, dass es zu den Kernängsten von Jugendlichen gehört, eine falsche Berufswahl zu treffen (Großegger 2009: 1) – eine Entscheidung, die im Falle der Wahl eines Lehrberufes bereits im Alter von 15 Jahren getroffen werden muss. Aufgrund der Selektivität des österreichischen Bildungssystems wird die Tatsache, dass *überhaupt* ein Lehrberuf gewählt wird, in der Regel schon mit der Entscheidung für den Besuch einer Hauptschule – und damit bereits im Alter von 10 Jahren – grundgelegt.

Darüber hinaus ist über die erste Berufswahl sehr wenig bekannt: Wird aus dem Bauch heraus entschieden, wird der Lehrberuf aufgrund reiflicher Überlegung gewählt, oder führt die normative Kraft der faktischen wirtschaftlichen Situation zu einer Berufs-"Wahl" ohne Alternativen? In diesem Kapitel werden die Gründe für die Wahl des ersten Lehrberufes deskriptiv dargestellt und auf Zusammenhänge mit beruflichen Diskontinuitäten untersucht, die eventuell im späteren Lebensverlauf auftreten.

Tabelle 1

Gründe für die Wahl des ersten Lehrberufes. Absolutzahlen und Anteile für alle Befragten (19- bis 24jährige mit abgeschlossener Lehre) und für BerufswechslerInnen

	Alle Befragten		Berufswechsler	
	Absolut	Anteil	Absolut	Anteil
Ich habe mich über den Beruf informiert und dann gemerkt, dass er mich interessiert	136.466	67	30.185	63
Der Beruf passt gut zu mir	124.360	61	21.861	46
Ich wollte etwas lernen, womit ich finanziell unabhängig bin	122.716	60	25.076	52
Ich wollte etwas Sinnvolles arbeiten	120.446	59	24.643	51
In der Schule war ich in Fächern gut, die man in diesem Beruf braucht	119.637	59	25.798	54
Ich habe diesen Beruf gut überlegt gewählt	118.645	58	27.180	57
Ich habe besondere Kenntnisse (Computer, Sprachen), die man in diesem Beruf braucht	98.586	48	18.161	38
Ich habe ein Praktikum gemacht und der Beruf hat mir gut gefallen	97.450	48	20.805	43
Eine Ausbildung als [erster Beruf] zu machen war besser als arbeitslos zu sein	83.681	41	20.928	44
In der Nähe meiner Wohnung gab es nur einen Ausbildungsbetrieb	80.754	40	20.722	43
Man kann in dem Beruf viel Geld verdienen	71.340	35	11.878	25
Es war eine schnelle Entscheidung ohne viel nachzudenken	69.481	34	16.983	35
Der Beruf war sehr einfach	61.295	30	11.788	25
Ich wollte etwas tun, bei dem ich Menschen helfen kann	47.497	23	12.893	27
Meine Eltern haben mir zu diesem Beruf geraten	39.430	19	9.864	21
Man hat viel Freizeit in diesem Beruf	39.321	19	7.534	16
Ich wollte mein ganzes Leben schon [erster Beruf] werden	34.223	17	6.606	14
Meine FreundInnen haben auch eine Ausbildung als [erster Beruf] gemacht	31.695	16	8.187	17
Dieser Beruf wurde mir bei der Berufsberatung empfohlen	28.161	14	6.596	14
Man muss nehmen, was man bekommt	23.576	12	9.098	19
Ich hatte keine andere Wahl	17.476	9	5.244	11
Weil meine Mutter (Vater) [erster Beruf] ist, wollte ich es auch werden	12.549	6	1.120	2
Meine FreundInnen haben mir dazu geraten	11.456	6	4.407	9
Meine Eltern haben mich zu diesem Beruf gezwungen	2.198	1	1.775	4
19 bis 24jährige Lehrabsolventen	203.703		48.023	

Quelle: Eigene Erhebung

Lesebeispiel: 67 Prozent von allen Befragten haben sich über ihren ersten Lehrberuf informiert und dann gemerkt, dass er sie interessiert. Unter den BerufswechslerInnen sind es nur 63 Prozent. Die rot markierten Zellen weisen darauf hin, dass die betreffende Gruppe unter den Berufswechslern überdurchschnittlich häufig vertreten ist.

Die univariate Analyse zeigt, dass für viele der Befragten der Tätigkeitsbereich des gewählten Berufes eine wichtige Rolle spielt. Die meisten haben sich über ihren Lehrberuf informiert und dann gemerkt, dass sie sich dafür interessieren (67 Prozent), haben den Beruf gewählt, weil sie der Meinung sind, dass der Beruf gut zu ihnen passt (61 Prozent) oder dass der Beruf sinnvoll ist (59 Prozent) oder weil sie in der Schule in Fächern gut waren, die man für den gewählten Beruf braucht (59 Prozent).

Von einer bedeutenden Zahl von Befragten werden Motive aufgeführt, die auf fremdbestimmende Faktoren im Zusammenhang mit der ersten Berufswahl verweisen. So gaben 41 Prozent der LehrabsolventInnen an, dass die Alternative zu ihrem ersten Lehrberuf die Arbeitslosigkeit gewesen wäre, für 40 Prozent war die räumliche Nähe eines Ausbildungsbetriebs ein wichtiges Kriterium für die Entscheidung.

Häufig nehmen finanzielle Aspekte einen wichtigen Raum ein: Viele haben den ersten Lehrberuf gewählt, weil sie finanziell unabhängig sein wollen (60 Prozent) oder weil sie der Meinung sind, in dem gewählten Beruf viel Geld verdienen zu können (35 Prozent). Das sind Motive, die mit dem Inhalt des

gewählten Berufes nichts zu tun haben. Ungefähr ein Drittel hat sich ohne viel nachzudenken für ihren ersten Lehrberuf entschieden.

Insgesamt lassen sich aus den 25 abgefragten Gründen für die erste Berufswahl mittels Faktorenanalyse vier voneinander unabhängige Faktoren identifizieren:

(1) Der wichtigste Faktor ist die individuelle **Passung** des gewählten Lehrberufes - hier geht es um die Frage, inwieweit in der ersten Berufswahl die eigenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Interessen berücksichtigt werden (können). Personen, bei denen das der Fall ist, haben ihren Lehrberuf gut überlegt gewählt, haben sich informiert und/oder im Rahmen von Praktika erkannt, dass sie Interesse an dem betreffenden Beruf haben, sie haben besondere Kenntnisse, die in dem betreffenden Beruf wichtig sind und waren in der Schule in den dafür notwendigen Fächern gut. Darüber hinaus ist es ist ihnen wichtig, etwas Sinnvolles zu arbeiten und selbst Verantwortung zu übernehmen.

(2) Ein weiterer wichtiger Faktor ist das Ausmaß der **Fremdbestimmtheit**. In bestimmten Situationen gibt es weniger Alternativen zum gewählten Lehrberuf - in diesen Fällen äußern die Befragten häufig, keine andere Wahl gehabt zu haben - sie mussten nehmen, was verfügbar war, die Alternative wäre die Arbeitslosigkeit gewesen. Zu betonen ist, dass eine gute individuelle Passung und ein hohes Maß an Fremdbestimmtheit einander nicht notwendigerweise ausschließen. Es ist durchaus möglich, in einer schwierigen Arbeitsmarktsituation den passenden Beruf zu finden. Umgekehrt kann es ebenfalls sein, dass trotz vieler Alternativen, nicht der passende Beruf gefunden wird. Aus diesem Grund können diese beiden Faktoren unabhängig voneinander betrachtet werden.

(3) Erwähnenswert ist die Frage, ob ein Beruf gewählt wird, weil man sich mit einem - meist niedrigen - beruflichen Status arrangiert hat, und nicht weil er gut zu einem passt oder weil es keine Alternativen gibt. In Anlehnung an Schaeper (2000: 83) wird dieser Faktor hier als **Statusarrangement** bezeichnet. Für eine Person, die sich mit ihrem Status arrangiert hat, sind inhaltliche Merkmale des Berufes wenig wichtig. Viel stärker geht es um die Notwendigkeit zur materiellen Reproduktion. Die Entscheidung für einen möglichst einfachen Lehrberuf fällt ohne viel nachzudenken, wichtig ist vor allem, dass er nicht weit weg ist und einen aus der finanziellen Abhängigkeit des Elternhauses befreit. Als fremdbestimmt wird diese Situation nicht erlebt.

(4) Ein weiteres sichtbares Entscheidungsmotiv für den ersten Lehrberuf können Familie und näheres soziales Umfeld sein. Für Personen, denen diese Kategorien wichtig sind, wird die Entscheidung für einen Beruf erleichtert, wenn schon Eltern oder FreundInnen im selben Beruf arbeiten oder dazu raten. Weil die Berufsorientierung auf Basis des sozialen Umfelds erfolgt, wird dieser Faktor im Folgenden **Umfeldorientierung** genannt.

Tabelle 2a
Wahl des Lehrberufes – Umstände, Clustergruppen, soziodemographische Merkmale (Anteile)

	Fremdbestimmtheit	Statusarrangement	Umfeldorientierung	Passung	Andere Gründe	Summe
Anzahl	21.175	54.580	17.480	54.512	55.956	203.703
Prozent	10	27	9	27	27	100
	in Zeilenprozent					
Geschlecht						
männlich	10	27	10	26	27	100
weiblich	11	27	6	27	29	100
Migrationshintergrund						
nein	9	27	8	27	28	100
ja	15	26	11	23	24	100
Urbanisierungsgrad						
hoch	12	30	11	23	24	100
mittel	8	24	9	28	32	100
niedrig	10	27	7	28	27	100
	in Spaltenprozent					
Berufsabteilung* des Lehrberufes						
Dienstleistung	23	17	22	25	20	21
Handel, Verkehr	30	24	12	15	12	18
Büro, Verwaltung	11	5	4	10	9	8
Produktion	33	46	55	44	53	47
Andere Abteilung	3	8	6	6	7	6
Summe	100	100	100	100	100	100
Berufsbiographie						
Nicht-Wechsler	16	30	38	44	28	32
Potenzielle Wechsler	23	28	12	20	24	23
Berufswechsler	45	18	29	15	27	24
Nicht-Erwerbstätig, Arbeitslos	16	24	22	21	21	21
Summe	100	100	100	100	100	100
Berufsabteilung* des aktuellen Berufes / aktueller Erwerbsstatus						
Dienstleistung	25	15	11	18	12	16
Handel, Verkehr	26	10	14	13	16	14
Büro, Verwaltung	9	6	7	6	7	7
Produktion	18	37	35	33	38	34
Andere Abteilung	6	8	11	9	6	8
Arbeitslos	9	12	8	9	12	10
Familienarbeit	4	6	2	5	4	4
Andere nicht-Erwerbstätigkeit	4	6	11	7	5	6
Summe	100	100	100	100	100	100
Verbleib in der AMS Berufsabteilung (1-Steller)						
ja	47	55	39	62	55	55
nein	37	21	40	17	23	24
Arbeitslos / nicht Erwerbstätig	16	24	22	21	21	21
Summe	100	100	100	100	100	100
Personen mit überdurchschnittlich hohen Ausprägungen in ... (Clusterbeschreibung)						
Passung	36	51	56	100	9	51
Fremdbestimmtheit	100	16	34	37	18	33
Statusarrangement	63	99	44	24	8	46
Umfeldorientierung	43	33	100	28	21	35

Quelle: Eigene Erhebung, es kann zu geringfügigen Rundungsdifferenzen kommen

Lesebeispiel für die Gruppe "Fremdbestimmtheit": 9 Prozent der Personen ohne, aber 15 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund sind dieser Gruppe zuzuordnen. Innerhalb dieser Gruppe haben 45 Prozent im Alter von 19 bis 24 Jahren einen substantiellen Berufswechsel hinter sich, 63 Prozent weisen ein überdurchschnittlich hohes Statusarrangement auf.

* Die Berufsabteilungen beziehen sich auf die AMS-Klassifikation auf der Einstellerebene, auf der sieben verschiedene Abteilungen unterschieden werden (siehe Anhang Seite 48). Sie dürfen nicht mit den deutlich feiner gegliederten ÖNACE-Abteilungen verwechselt werden. Die Abteilungen "Gesundheits-, Lehr-, und Kulturberufe", "Land- und forstwirtschaftliche Berufe" sowie "Technische Berufe" wurden aufgrund der geringen Zellbesetzungen zur Gruppe "andere Abteilung" zusammengefasst.

Tabelle 2b
Wahl des Lehrberufes – Umstände, Clustergruppen, soziodemographische Merkmale (Absolutzahlen)

	Fremdbestimmtheit	Statusarrangement	Umfeldorientierung	Passung	Andere Gründe	Summe
Anzahl	21.175	54.580	17.480	54.512	55.956	203.703
Prozent	10	27	9	27	27	100
			Absolutzahlen			
Geschlecht						
männlich	13.042	34.848	12.731	34.329	34.809	129.759
weiblich	8.132	19.733	4.749	20.183	21.147	73.944
Migrationshintergrund						
nein	16.328	46.351	14.063	47.113	48.306	172.161
ja	4.847	8.229	3.417	7.399	7.650	31.542
Urbanisierungsgrad						
hoch	6.252	14.906	5.393	11.543	12.210	50.304
mittel	3.741	10.723	4.081	12.564	14.435	45.544
niedrig	11.182	28.952	8.005	30.405	29.310	107.854
Berufsabteilung des Lehrberufes*						
Dienstleistung	4.802	9.062	3.868	13.648	10.939	42.319
Handel, Verkehr	6.336	13.193	2.136	8.033	6.837	36.535
Büro, Verwaltung	2.294	2.922	678	5.226	4.967	16.087
Produktion	7.028	25.202	9.692	24.153	29.554	95.629
Andere Abteilung	714	4.202	1.106	3.453	3.659	13.134
Summe	21.174	54.581	17.480	54.513	55.956	203.704
Berufsbiographie						
Nicht-Wechsler	3.347	16.103	6.585	23.748	15.606	65.389
Potenzielle Wechsler	4.941	15.551	2.076	11.033	13.225	46.826
Berufswechsler	9.474	9.823	5.027	8.444	15.255	48.023
Nicht-Erwerbstätig, Arbeitslos	3.413	13.104	3.792	11.286	11.870	43.465
Summe	21.175	54.581	17.480	54.511	55.956	203.703
Berufsabteilung des aktuellen Berufes* / aktueller Erwerbsstatus						
Dienstleistung	5.277	7.947	2.008	10.044	6.942	32.218
Handel, Verkehr	5.533	5.594	2.432	6.992	8.906	29.457
Büro, Verwaltung	1.953	3.087	1.172	3.384	3.782	13.378
Produktion	3.824	20.209	6.142	18.092	21.025	69.292
Andere Abteilung	1.176	4.639	1.933	4.713	3.432	15.893
Arbeitslos	1.879	6.351	1.425	4.855	6.870	21.380
Familienarbeit	781	3.276	376	2.595	2.071	9.099
Andere nicht-Erwerbstätigkeit	753	3.478	1.991	3.836	2.930	12.988
Summe	21.176	54.581	17.479	54.511	55.958	203.705
Verbleib in der AMS Berufsabteilung (1-Steller)						
ja	9.877	29.809	6.743	33.865	30.976	111.270
nein	7.885	11.668	6.945	9.361	13.110	48.969
Arbeitslos / nicht Erwerbstätig	3.413	13.104	3.792	11.286	11.870	43.465
Summe	21.175	54.581	17.480	54.512	55.956	203.704
Personen mit überdurchschnittlich hohen Ausprägungen in ... (Clusterbeschreibung)						
Passung	7.646	27.631	9.810	54.512	4.842	104.441
Fremdbestimmtheit	21.175	8.917	5.965	20.364	10.311	66.732
Statusarrangement	13.339	54.158	7.748	13.064	4.475	92.784
Umfeldorientierung	9.129	18.067	17.480	15.237	11.497	71.410

Quelle: Eigene Erhebung

Hinsichtlich der Umstände, unter denen der erste Lehrberuf gewählt wird, stehen sich zwei gleich große Gruppen gegenüber, die jeweils *etwas mehr als ein Viertel* der 19- bis 24jährigen mit abgeschlossener Lehrausbildung ausmachen: (1) Jene, die ihren Lehrberuf selbstbestimmt nach ihren Interessen und Neigungen ausgewählt haben („Passung“) und (2) jene, die sich stark mit ihrem momentanen Status arrangieren („Statusarrangement“). Personen, die ihre erste Berufswahl als sehr fremdbestimmt erlebt haben („Fremdbestimmtheit“) und jene, die sich selbst stark an ihrem sozialen Umfeld orientiert haben („Umfeldorientierung“), machen jeweils etwa 10 Prozent der Zielgruppe aus. Auf diejenigen, die ihren ersten Lehrberuf aus anderen Gründen gewählt haben, wird hier nicht näher eingegangen, es kann davon ausgegangen werden, dass es sich um eine Mischgruppe mit unterschiedlichsten Motiven für die erste Berufswahl handelt.

Als erstes fällt auf, dass junge Männer (10 Prozent) sich bei der ersten Berufswahl viel stärker an ihrem Umfeld orientieren als junge Frauen (6 Prozent), dasselbe gilt für einen Vergleich von Jugendlichen mit (11 Prozent) und ohne (8 Prozent) Migrationshintergrund. Zudem erleben 15 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ihre Berufswahl als sehr fremdbestimmt, bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund sind es nur 9 Prozent.

Es zeigen sich Zusammenhänge mit dem Wohnort der befragten Person: In den Städten war die erste Berufswahl für nur etwas mehr als ein Fünftel der Jugendlichen eine bewusste Entscheidung, in der eigene Neigungen und Interessen berücksichtigt werden konnten, während dieser Anteil im Umland und am Land mit 28 Prozent deutlich höher liegt. Es wurde allerdings nur der aktuelle Wohnort erhoben, deshalb kann nicht differenziert werden, inwieweit der Wohnort auf die Berufswahl wirkt und inwieweit die Berufswahl einen Einfluss auf den Wohnort hat. So könnten etwa Berufswechsel häufig mit einem Umzug einhergehen, der aufgrund des größeren Angebots wohl eher in die Städte erfolgt.

Fremdbestimmtheit und Statusarrangement münden überdurchschnittlich häufig in Lehrberufe im Bereich Handel und Verkehr – einem Berufsbe-
reich, der vor allem bei Statusarrangement häufig gewechselt wird: Während anfänglich etwa jedeR Vierte im Bereich Handel und Verkehr gearbeitet hat, ist es zum Befragungszeitpunkt nur mehr ein Zehntel, damit einher geht eine deutliche Erhöhung der Anteile jener, die aktuell arbeitslos oder in der Familienarbeit tätig sind. 25 Prozent derjenigen, die ihren Lehrberuf nach inhaltlichen Kriterien ausgewählt haben („Passung“) steigen in den Dienstleistungsbereich ein. Im Durchschnitt sind es hingegen nur 21 Prozent (Spalte „Summe“ in Tabelle 2a). Das weist darauf hin, dass bei einer bewussten Auswahl des Berufes eher der Dienstleistungsbereich gewählt wird.

Ganz anders verhält es sich in der Gruppe derer, die sich stark an ihrem Umfeld orientieren („Umfeldorientierung“): Während im Durchschnitt nur 47

Prozent ihren ersten Beruf im Produktionsbereich wählen, sind es unter den Umfeldorientierten 55 Prozent.

Eine fremdbestimmte Situation bei der ersten Berufswahl wie auch eine starke Umfeldorientierung führen später überdurchschnittlich häufig zu Berufswechsel. Während im Durchschnitt etwa jedeR Vierte im Alter von 19 bis 24 Jahren einen anderen als den ursprünglich erlernten Lehrberuf ausübt, ist es bei Jugendlichen, deren erste Berufswahl stark von externen Faktoren abhängig war, fast jedeR Zweite. Hinsichtlich des Verbleibs in der Berufsabteilung des erlernten Berufes gilt Ähnliches: Eine starke Passung vermindert die Wahrscheinlichkeit, dass die Berufsabteilung gewechselt wird.

Personen, die zur Gruppe „Statusarrangement“ gehören, wechseln zwar seltener als andere den Beruf, sie gehören aber gleichzeitig mit 28 Prozent sehr häufig zu den potenziellen WechslerInnen – also jenen, die zwar im Lehrberuf verblieben sind, aber bereits über einen Wechsel nachgedacht haben. Auch in die Nichterwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit wechselt diese Gruppe mit 24 Prozent überdurchschnittlich häufig.

Junge Erwachsene, deren Berufswahl sehr fremdbestimmt erfolgte oder die sich mit ihrem Status arrangieren, wählen überdurchschnittlich häufig Berufe im Bereich Handel und Verkehr. Umfeldorientierte Jugendliche sind häufiger in Produktionsberufen zu finden und Personen, die ihren Lehrberuf selbstbestimmt ausgewählt haben ("Passung") gehen häufiger als andere in den Dienstleistungsbereich.

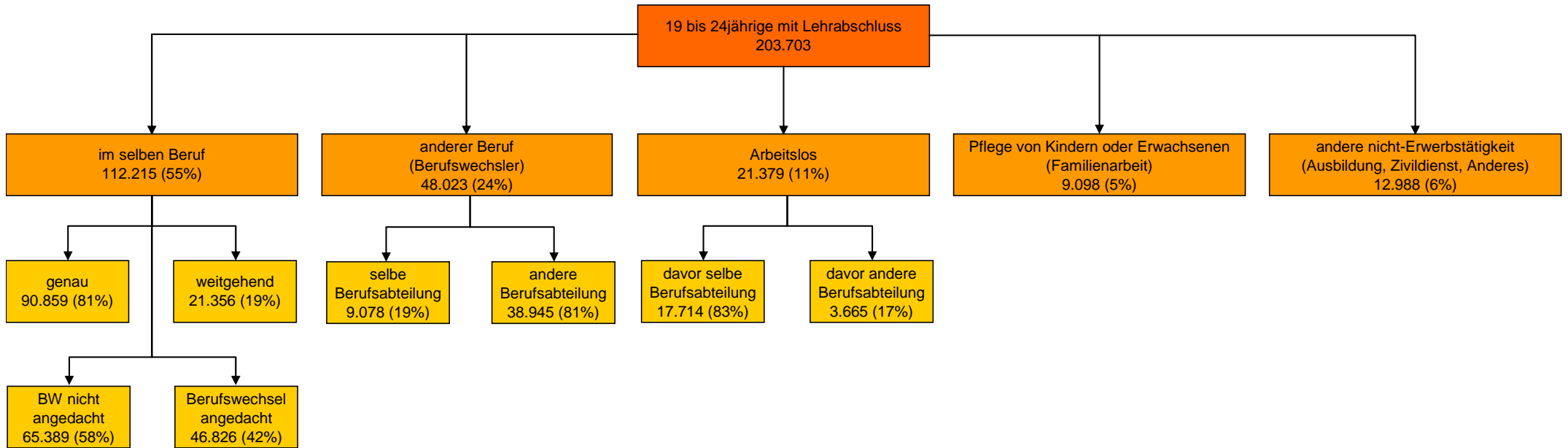
BerufswechslerInnen

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Berufswechsel zu definieren. Bei großen Stichproben kann auf standardisierte Berufsklassifikationen, wie etwa die ÖNACE-Codes oder die AMS Berufsklassifikation, zurückgegriffen werden. Durch die hierarchische Struktur dieser Klassifikationen werden so Aussagen über die "Entfernung" zweier Berufe zueinander möglich. Andererseits kann die – in Zeiten sich wandelnder Arbeitsmärkte – oft mangelhafte Aktualität von Berufssystematiken die Aussagekraft solcher Analysen merklich vermindern.

In der hier vorliegenden Untersuchung wurde ein von Schaeper (2000) empfohlener Weg beschritten. Die RespondentInnen wurden mit der Frage "Arbeiten Sie in einem Beruf, der weitgehend Ihrer ersten Ausbildung entspricht?" um eine Selbsteinstufung gebeten, eine Verneinung der Frage wurde – bei Erwerbstätigkeit – als substanzieller Berufswechsel aus individueller Sicht gedeutet. Zudem wurde die AMS Berufssystematik auf Ebene der Berufsabteilungen (1-Steller) berücksichtigt, und die Daten wurden, wo es sinnvoll erschien, daraufhin untersucht, ob die Berufsabteilung gewechselt worden ist oder nicht. In nachfolgender Abbildung werden die hochgerechneten Größenordnungen des vorliegenden Datenbestandes dargestellt.

Abbildung 1

Berufswechsel und aktueller Erwerbsstatus von 19- bis 24jährigen Personen mit Lehrabschluss



Quelle: Eigene Erhebung

Lesebeispiel: 24 Prozent aller 19 bis 24jährigen mit Lehrabschluss arbeiten in einem anderen Beruf als ihrem Lehrberuf (Berufswechsler), 19 Prozent von diesen sind trotz Berufswechsel in der selben Berufsabteilung geblieben.

Von den 204.000 19- bis 24jährigen ÖsterreicherInnen mit abgeschlossener Lehre haben 112.000 (55 Prozent) nach dem Lehrabschluss ihren Beruf nicht gewechselt - der größte Teil von ihnen (81 Prozent der Nicht-WechslerInnen) arbeitet genau im selben Beruf, etwa ein Fünftel arbeitet in einem Beruf, der zumindest weitgehend der Ausbildung entspricht. Überraschend ist, dass 47.000 von ihnen (42 Prozent der Nicht-Wechsler) sich im Verlauf ihrer bisherigen Karriere bereits Gedanken über einen Berufswechsel gemacht haben.

Weitere 48.000 Personen (24 Prozent der 19- bis 24jährigen mit Lehrabschluss, 30 Prozent der aktuell erwerbstätigen 19- bis 24jährigen mit Lehrabschluss) bezeichnen sich selbst als BerufswechslerInnen. Dieser Personenkreis war zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig und arbeitet nach eigener Angabe *nicht* in einem Beruf, der weitgehend dem erlernten Beruf entspricht. Fast ein Drittel (31 Prozent der Wechsler) hat sich die ersten Gedanken über den Wechsel bereits während der Lehre gemacht – hier sind offensichtlich die Lehrbedingungen für den Wechsel verantwortlich. Nach dem Befund einer aktuellen Schweizer Studie beträgt dieser Anteil in der Schweiz sogar 50 Prozent (Schweri 2009: 23).

Etwa die Hälfte begann erst nach der Lehre, sich entsprechende Gedanken zu machen und das restliche Fünftel wollte den Beruf gar nicht wechseln, war aber durch unterschiedliche Umstände dazu gezwungen. So haben einige Personen mit Migrationshintergrund berichtet, dass ihnen die Lehre aus dem Ausland nicht anerkannt wurde, andere wurden mit ihrer Ausbildung nirgendwo angestellt.

40.000 Personen - das ist ein Viertel der aktuell Berufstätigen mit Lehrabschluss - haben im Laufe ihres bisherigen Berufslebens die Berufsabteilung (AMS-Klassifikation) gewechselt. Diese Klassifikation kann als Maß für das Vorliegen eines Berufswechsels jedoch nur mit Einschränkungen herangezogen werden, da etwa ein Fünftel der Personen fälschlicherweise den WechslerInnen bzw. Nicht-WechslerInnen zugeordnet werden.

Zwar wurde erhoben, wann es zu den ersten Überlegungen in Richtung Berufswechsel gekommen ist (siehe oben) und seit wann der aktuelle Beruf ausgeübt wird, Angaben über den durchschnittlichen Zeitraum bis zum Berufswechsel können jedoch aus den vorliegenden Daten nicht abgeleitet werden. Im Zuge der Pretests ist es den Befragten sehr schwer gefallen, einen bestimmten Zeitpunkt für den Wechsel anzugeben, weil er als Prozess begriffen wird und nicht als punktuelle Aktion. Wollte man sich näher mit diesem Prozess beschäftigen, wäre es notwendig, im Rahmen einer Kohortenuntersuchung einzelne Jahrgänge näher zu beleuchten.

21.000 Personen (11 Prozent der 19- bis 24jährigen mit Lehrabschluss) sind arbeitslos. Im Falle von Arbeitslosigkeit wurden keine Fragen zum Berufswechsel gestellt, weil diese sich zum überwiegenden Teil auf die aktuelle Erwerbstätigkeit beziehen. Der hohe Anteil der Personen, die vor ihrer Ar-

beitslosigkeit in derselben Berufsabteilung gearbeitet haben, in der die Lehr-
ausbildung absolviert worden ist, lässt zudem darauf schließen, dass nur ein
kleiner Teil dieses Personenkreises den Beruf gewechselt hat. Ergebnisse der
Wechselgründe weisen überdies deutlich darauf hin, dass Arbeitslosigkeit
und Arbeitsplatzknappheit eine wichtige Ursache für einen nachfolgenden
Berufswechsel sind.

Die restlichen jungen Erwachsenen üben ihren Lehrberuf nicht mehr aus,
weil sie aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, entweder, weil sie im ei-
genen Haushalt Kinder oder Erwachsene betreuen (9.100 Personen, das sind
5 Prozent), oder weil sie ihren Präsenz- oder Zivildienst ableisten bzw. eine
schulische Ausbildung besuchen (13.000 Personen, das sind 6 Prozent).⁹

Die Gründe des Berufswechsels

Es wurden 29 mögliche Gründe für einen Berufswechsel abgefragt. Dabei
wurden bei der Fragebogengestaltung vier Bereiche speziell berücksichtigt:
Der Berufswechsel kann auf (1) persönliche Gründe und Neigungen zurück-
zuführen sein, auf (2) soziale Schwierigkeiten mit KollegInnen oder Vorge-
setzten, auf (3) externe Gründe wie den Verlust des Arbeitsplatzes oder (4)
auf Arbeits- und Lehrbedingungen. Darüber hinaus wurde noch erhoben,
inwieweit ein vorliegender Berufswechsel auf ein zu niedriges Einkommen
oder auf unzureichende Sprachkenntnisse zurückzuführen ist. Letzteres
wurde allerdings von niemandem als Grund für den Wechsel genannt.

Meist kommt es wegen persönlicher Gründe zu einem Berufswechsel, vor
allem durch **mangelnde Motivation**. Es werden keine Möglichkeiten zur
Weiterentwicklung und zu beruflichem Aufstieg gesehen, die Arbeit wird
als langweilig empfunden und macht keinen Spaß mehr. Man beginnt sich
für Neues zu interessieren und sieht letztlich im Berufswechsel die vernünf-
tigste Option. Dieser Faktor ist die wichtigste Ursache für Berufswechsel:
Die Hälfte der WechslerInnen nennt zumindest zwei Wechsel-Ursachen, die
auf mangelnde Motivation im Ursprungsberuf schließen lassen.

Ein weiterer wichtiger Faktor für einen Berufswechsel ist eine **hohe Ar-
beitsbelastung**. Personen, die zu wenig Freizeit, zu viele Überstunden, belas-
tende Arbeitszeiten und einen belastenden Beruf haben, entwickeln oft eine

⁹ Die Zahlen aus diesem Absatz stimmen gut mit den Ergebnissen aus dem Mikrozensus überein – dort werden im Jah-
resdurchschnitt 2008 12.000 Personen der Zielgruppe als arbeitslos angeführt, im ersten Quartal 2009 ist diese Zahl auf
22.000 gestiegen. Im zweiten Quartal waren es 18.000 und im dritten 17.000. Für das vierte Quartal – in dem die vorlie-
gende Erhebung stattgefunden hat – lagen zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Daten vor. Den 9.100 Perso-
nen, die nach dieser Erhebung ihren Lehrberuf aktuell nicht ausüben, weil sie im eigenen Haushalt Kinder oder Er-
wachsene betreuen, stehen im Mikrozensus Jahresdatensatz 2008 7.700 Fälle gegenüber (Elternkarenz). Aus der vorlie-
genden Befragung wird geschätzt, dass 13.000 Jugendliche ihren Lehrberuf nicht mehr ausüben, weil sie ihren Präsenz-
oder Zivildienst ableisten bzw. eine schulische Ausbildung besuchen – der Mikrozensus 2008 weist hierzu 11.900 Fälle
aus. Die hier genannten Zahlen aus dem Mikrozensus 2008 beziehen sich auf die Selbsteinschätzungsfrage (Variable
„lgru“).

ausgesprochene Unzufriedenheit mit der Bezahlung. Diese Faktoren führen dazu, dass man in dem betreffenden Beruf keine Zukunft mehr sieht. Stress und Belastung sind einfach zu hoch. Etwa ein Drittel der BerufswechslernInnen nennt zumindest zwei Gründe aus dem Bereich Arbeitsbelastung.

Externe Gründe gehören ebenfalls zu den bedeutsamen Gründen für den Berufswechsel. Wenn es in der Region für den betreffenden Beruf keine Arbeitsplätze gibt, wenn man nach der Lehre nicht weiterbeschäftigt wird oder wenn ständig die Gefahr besteht, dass der Arbeitsplatz verloren geht, wird von vielen der Beruf gewechselt. Mehr als ein Viertel der WechslerInnen geben mindestens zwei externe Gegebenheiten an, die zum Berufswechsel geführt haben.

Eine Reihe von Personen berichtet, dass verschiedene **soziale Probleme** zum Berufswechsel geführt haben. Ein schlechtes Arbeitsklima und Probleme mit KollegInnen und Vorgesetzten bis hin zur Diskriminierung, führen zu Frustration und dem Gefühl, überflüssig zu sein. In Folge wird der Beruf gewechselt. Ein Fünftel der WechslerInnen führt mindestens zwei Wechselursachen aus dem sozialen Bereich an.

Ein weiterer Faktor ähnelt dem Bereich „schwierige Arbeitsbedingungen“ insofern, als hier der Beruf als sehr belastend empfunden wird, nicht jedoch wegen der Schwierigkeiten, die der Beruf selbst mit sich bringt, sondern weil die **Arbeitsverhältnisse** als **inadäquat** empfunden werden. Die Betroffenen mussten Dinge erledigen, die nichts mit dem Lehrberuf zu tun hatten und fühlten sich dadurch wie billige Hilfskräfte. In Betrieb und Berufsschule sind ihnen die Arbeitsinhalte schlecht vermittelt worden - ihren Beruf haben sie sich anders vorgestellt. Fast ein Fünftel der WechslerInnen nennen zumindest zwei Gründe aus diesem Bereich.

Durch eine Faktorenanalyse konnten in den Antworten der 121 befragten BerufswechslernInnen fünf Gruppen von Wechselgründen identifiziert werden, die weitgehend der Kategorisierung entsprachen, von der bereits bei der Fragebogengestaltung ausgegangen wurde (vgl. Tabellen 3 und 4). Einige Items sind doppelt zuordenbar. So tritt etwa das Gefühl, überflüssig zu sein, sowohl im Fall von sozialen Problemen auf, als auch bei Motivationsschwierigkeiten. Sowohl bei hoher Arbeitsbelastung, als auch bei mangelnder Motivation wird im Beruf keine Zukunft mehr gesehen und das Gefühl von Stress am Arbeitsplatz tritt auf, wenn die Arbeitsbelastung als hoch empfunden wird, als auch bei Vorliegen eines subjektiv als inadäquat bewerteten Beschäftigungsverhältnisses. Das Gefühl, zuwenig zu verdienen tritt bei den Befragten vor allem gemeinsam mit einer subjektiv hohen Arbeitsbelastung auf.

Tabelle 3
Gründe für den Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

	Anzahl	Prozent
19- bis 24jährige LehrabsolventInnen, die den Beruf gewechselt haben	48.023	100
<i>Motivation, persönliche Gründe</i>		
Arbeit langweilig	9.484	20
Beruf hat keinen Spaß gemacht	13.559	28
Keine Aufstiegsmöglichkeiten	15.760	33
Neues ausprobieren	26.832	56
Keine Möglichkeit zur Weiterentwicklung	15.770	33
Mindestens zwei Gründe aus dem Bereich "Motivation"	23.969	50
<i>Soziale Ursachen</i>		
Überflüssig gefühlt	6.202	13
Eltern haben zur Lehre gedrängt	1.814	4
Probleme mit KollegInnen	6.497	14
Von KollegInnen diskriminiert	4.987	10
Schlechtes Arbeitsklima	8.820	18
Kein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	7.447	16
Mindestens zwei Gründe aus dem Bereich "soziale Ursachen"	9.467	20
<i>Externe Ursachen, Arbeitsmarkt</i>		
Beruf hatte kein Zukunft	11.298	24
Kein Arbeitsplätze in der Region	7.916	16
Es bestand jederzeit Möglichkeit, gekündigt zu werden	5.865	12
Nach Lehre keinen Job bekommen	6.337	13
Wurde entlassen	7.902	16
Keine Chance gesehen, übernommen zu werden	8.379	17
Zukunftsangst	5.057	11
Mindestens zwei Gründe aus dem Bereich "externe Ursachen"	13.056	27
<i>schwierige Arbeitsbedingungen</i>		
Zu wenig Freizeit	11.203	23
Zu viele Überstunden	12.125	25
Arbeitszeiten waren belastend	14.512	30
Beruf war zu stressig	11.937	25
Mindestens zwei Gründe aus dem Bereich "Arbeitsbedingungen"	15.507	32
<i>Inadäquate Beschäftigung</i>		
Musste Dinge erledigen, die nichts mit Lehre zu tun hatten	8.761	18
Gefühlt wie billige Hilfskraft	7.476	16
Im Lehrbetrieb wurden Arbeitsinhalte schlecht vermittelt	5.746	12
In der Berufsschule wurden Arbeitsinhalte schlecht vermittelt	3.825	8
Beruf anders vorgestellt	9.881	21
Mindestens zwei Gründe aus dem Bereich "inadäquate Beschäftigung"	8.765	18
<i>Anderes</i>		
Schlechte Deutschkenntnisse	0	0
Zuwenig verdient	19.665	41

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle 4
Gründe für den Berufswechsel: Faktorenanalyse

	Faktorladungen				
	hohe Arbeitsbelastung	soziale Probleme	mangelnde Motivation	inadäquate Arbeitsverhältnisse	externe Gründe
Zuwenig verdient	0,50	0,03	0,10	0,10	-0,19
Arbeit langweilig	-0,04	-0,24	0,55	0,26	-0,25
Beruf kein Spaß gemacht	0,18	-0,14	0,57	0,27	0,00
Keine Aufstiegsmöglichkeiten	0,21	0,29	0,59	0,10	-0,03
Neues ausprobieren	0,14	-0,17	0,57	0,34	-0,07
Keine Möglichkeit zur Weiterentwicklung	0,09	0,21	0,71	-0,03	0,05
Überflüssig gefühlt	-0,06	0,43	0,54	0,02	0,29
Eltern haben zur Lehre gedrängt	-0,07	0,07	-0,01	0,38	0,02
Probleme mit KollegInnen	0,09	0,82	-0,02	0,22	0,03
Von KollegInnen diskriminiert	0,14	0,82	0,02	0,24	0,00
Schlechtes Arbeitsklima	0,18	0,78	0,12	0,24	-0,05
Kein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	-0,09	0,52	0,04	0,03	0,19
Beruf hatte kein Zukunft	0,42	0,25	0,43	-0,04	0,06
Kein Arbeitsplätze in Region	-0,03	0,10	-0,23	0,17	0,65
Es bestand jederzeit Möglichkeit Job zu verlieren	0,20	0,17	0,32	-0,21	0,48
Nach Lehre keinen Job bekommen	-0,05	0,01	-0,12	0,14	0,80
Wurde entlassen	-0,18	-0,10	0,03	0,00	0,42
Keine Chance gesehen, übernommen zu werden	0,01	0,10	0,03	0,08	0,66
Zukunftsangst	0,21	0,30	0,29	0,03	0,56
Zu wenig Freizeit	0,83	0,06	0,18	-0,16	-0,04
Zu viele Überstunden	0,79	0,05	0,05	0,30	0,02
Arbeitszeiten waren belastend	0,87	0,06	0,14	0,13	0,11
Beruf war zu stressig	0,55	0,04	0,02	0,44	0,07
Dinge erledigen, die nichts mit Lehre zu tun hatten	0,12	0,22	0,30	0,65	0,12
Gefühlt wie billige Hilfskraft	0,22	0,37	0,35	0,57	0,05
LB Arbeitsinhalte schlecht vermittelt	0,15	0,40	0,20	0,68	0,12
BS Arbeitsinhalte schlecht vermittelt	0,25	-0,09	0,04	0,44	0,35
Beruf anders vorgestellt	0,22	0,21	0,13	0,56	0,02

Quelle: eigene Erhebung

Hauptkomponentenanalyse, Varimax mit Kaiser Normalization, Rotierte 5-Faktor-Lösung.
Für die Kategorisierung wurden Faktorladungen ab 0,4 herangezogen (rot markiert).

Es bestehen enge Zusammenhänge zwischen den, in dem Fragebogen abgefragten und hier beschriebenen Motiven für einen Berufswechsel und den Motiven für die Wahl des ursprünglichen Lehrberufes. Die abgefragten Wechselgründe werden allesamt sehr viel häufiger von Personen genannt, deren erste Berufswahl stark fremdbestimmt war oder die sich bei der Suche nach dem Lehrberuf stark am sozialen Umfeld orientiert haben. Fremdbestimmte nennen im Durchschnitt zehn Wechselgründe, in der Gruppe "Umfeldorientierung" sind es acht. Diese beiden Gruppen machen gemeinsam etwa 30 Prozent der WechslerInnen aus, und die gefundenen Faktoren repräsentieren die Motive dieser beiden Gruppen.

Für die restlichen 70 Prozent hingegen, also für Personen, die sich ihren Lehrberuf selbstbestimmt ausgesucht haben ("Passung"), die sich mit ihrem Status arrangiert haben ("Statusarrangement"), und die ihren Erstberuf aus anderen Motiven gewählt haben, gibt es möglicherweise noch weitere Gründe, die in dieser Befragung nicht berücksichtigt worden sind. In der Gruppe "Statusarrangement" werden durchschnittlich nur vier Gründe (von über 30) genannt, in der Gruppe "Passung" sind es sechs, in der Gruppe "Andere Gründe" sogar nur drei¹⁰.

Die Konsequenzen des Berufswechsels

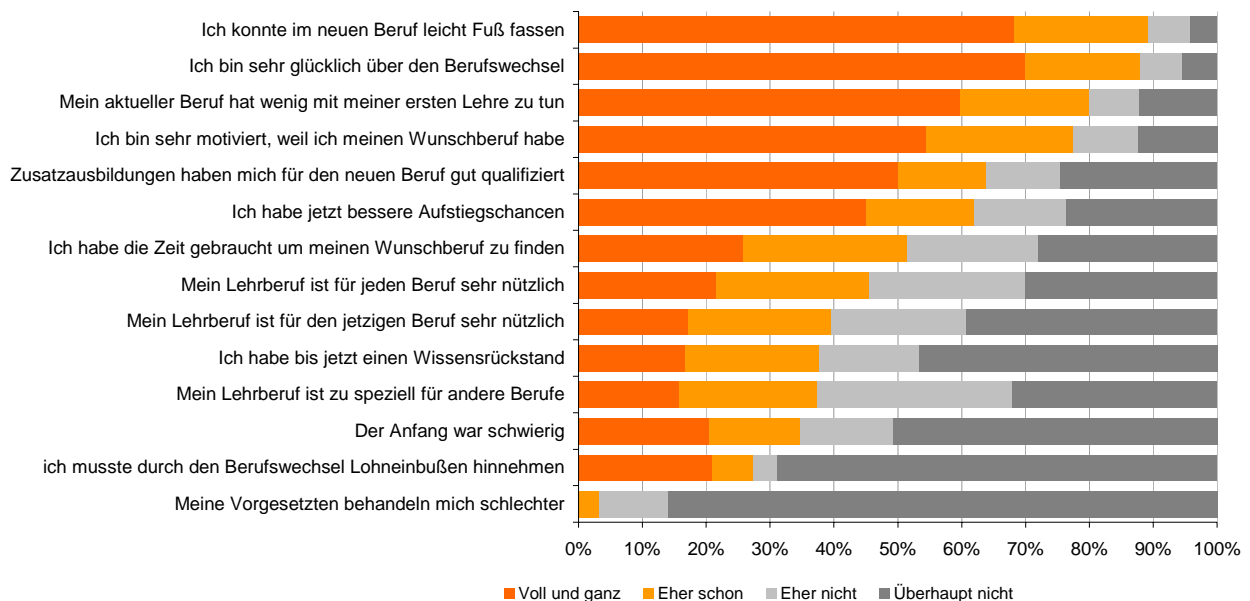
Aus subjektiver Sicht wird der Berufswechsel überwiegend positiv beurteilt. Über zwei Drittel der WechslerInnen konnten im neuen Beruf leicht Fuß fassen und sind glücklich über den Berufswechsel, selbst wenn bei sehr vielen dieser WechslerInnen (60 Prozent) der aktuelle Beruf wenig mit dem ursprünglichen oder erstem erlernten Lehrberuf zu tun hat. Den Wunschberuf ausüben zu können, wirkt für die Hälfte stark motivierend, die Betroffenen sind durch Zusatzausbildungen für den neuen Beruf gut qualifiziert worden. Immer noch fast die Hälfte meint sogar, dass sich im neuen Beruf die Aufstiegschancen verbessert haben.

Nur ein Viertel der Befragten gab hingegen an, dass es einfach Zeit gebraucht habe, um den Wunschberuf zu finden und je ein Fünftel sprach von Anfangsschwierigkeiten und Lohneinbußen nach dem Berufswechsel. Von einem Wissensrückstand berichteten 17 Prozent.

¹⁰ Die Ursache könnte sein, dass die benannten Gruppen sich auf Basis weniger Gründe für den Wechsel entscheiden, möglich ist aber auch, dass bei diesen die abgefragten Items weniger repräsentativ sind, weil Berufswechsel stärker positiv konnotiert sind, während im Fragebogen - mit einer einzigen Ausnahme - alle Items negativ formuliert waren. Ein Wechsel erfolgt in den genannten Gruppen möglicherweise nicht, weil das Verhältnis zu den KollegInnen im Ursprungsberuf schlecht ist, sondern weil der neue Beruf ein besonders anregendes soziales Umfeld bietet - um nur ein Beispiel zu nennen. Dieser Umstand sollte bei künftigen Befragungen auf alle Fälle berücksichtigt werden, wobei allerdings auch darauf zu achten ist, die Polung nicht zu durchmischen, weil dadurch die Wahrscheinlichkeit von fehlerhaften Antworten stark erhöht wird.

Übereinstimmend mit diesen Ergebnissen ist die überwiegende Mehrheit (66 Prozent) der BerufswechslersInnen der Meinung, mit dem Wechsel die richtige Entscheidung getroffen zu haben. Nur etwa ein Fünftel würde sich anders entscheiden, wenn es noch einmal in der Situation wäre - zum Teil, weil nach dem Berufswechsel die selben Schwierigkeiten aufgetreten sind wie im Ursprungsberuf, weil sich der gewählte Beruf bei näherem Hinsehen als Missgriff herausstellt hat (je ein Fünftel) oder weil der Verdienst zurückgegangen ist (37 Prozent).

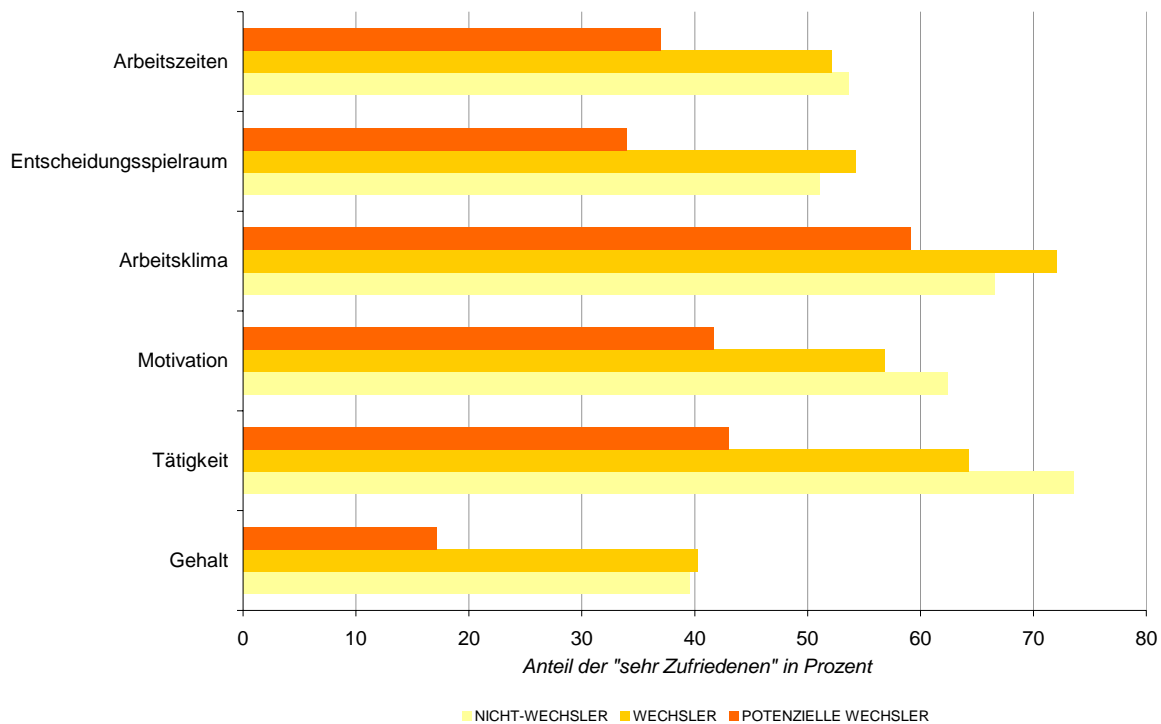
Abbildung 2
Konsequenzen des Berufswechsels



Quelle: Eigene Erhebung

Ein direkter Vergleich von WechslerInnen und Nicht-WechslerInnen hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten des Berufslebens und ihres beruflichen Erfolges bestätigen diese subjektiven Einschätzungen. WechslerInnen und „stabile Nicht-WechslerInnen“ - das sind Personen, die noch niemals über einen Berufswechsel nachgedacht haben - sind in ihrer überwiegenden Mehrheit sehr zufrieden mit ihrer aktuellen Tätigkeit (WechslerInnen:NichtwechslerInnen 64:74 Prozent) und sehr motiviert (57:62 Prozent), die meisten sind mit ihrem Gehalt zufrieden (je 40 Prozent).

Abbildung 3
Berufliche Zufriedenheit 19- bis 24-jähriger Erwerbstätiger mit abgeschlossener Lehre nach Berufswechsel-Typ



Große Unterschiede bestehen hingegen im Vergleich zu den „potenziellen WechslerInnen“ – also Nicht-WechslerInnen, die bereits über einen Berufswechsel nachgedacht haben – diese Gruppe macht immerhin 42 Prozent der Nicht-WechslerInnen aus und stellt mit einer Gruppengröße von nahezu 47.000 Personen etwa 30 Prozent aller 19- bis 24-jährigen Erwerbstätigen mit Lehrabschluss. Diese sind im Gegensatz zu den anderen beiden Gruppen nur zu 43 Prozent sehr zufrieden mit ihrer Tätigkeit und nur zu 42 Prozent sehr motiviert (Abbildung 3). Mit ihrem Gehalt sind nur 17 Prozent sehr zufrieden. Deutlich häufiger als in den anderen beiden Gruppen wird von unzureichender Motivation (29:15:10 Prozent), von einem schlechten Arbeitsklima (21:15:8 Prozent), und von einem zu kleinen Entscheidungsspielraum (19:13:11 Prozent) berichtet (Abbildung 3).

Offenbar kommt es in den meisten Fällen durch den Berufswechsel zu einer signifikanten Verbesserung der beruflichen Situation. Die Ergebnisse von Fitzenberger (2007: 3) werden damit voll bestätigt. Trotzdem bleiben einige – allerdings weniger deutliche – Unterschiede zwischen WechslerInnen und Nicht-WechslerInnen, die stärker den faktischen Berufserfolg, und nicht die Arbeitszufriedenheit betreffen. So geben WechslerInnen häufiger als Nicht-WechslerInnen an, innerhalb ihres derzeitigen Betriebes schon befördert worden zu sein (24:20 Prozent), während umgekehrt Nicht-WechslerInnen schon viel häufiger Gehaltserhöhungen gefordert (30:18

Prozent) und bekommen haben (Tabelle A1 und A2 und Abbildung A1 im Anhang). WechslerInnen scheinen innerbetrieblich eine stärkere positionelle Mobilität aufzuweisen, sind allerdings finanziell geringfügig schlechter gestellt.

Die Motive für den Wechsel haben einen Einfluss auf die berufliche Situation danach. Das oben über die BerufswechslerInnen Gesagte gilt besonders stark für jene, die gewechselt haben, weil sie im alten Beruf nicht mehr motiviert waren oder das Arbeitsklima schlecht war. Diesen Personen sind Motivation und ein positives Arbeitsklima sehr wichtig, mit dem Wechsel haben sie offenbar ein entsprechendes Arbeitsumfeld gefunden. Aus diesem Grund gehören diese beiden Gruppen zu jenen, die mit ihrer Tätigkeit, der Motivation und dem Gehalt am zufriedensten von allen sind (sogar zufriedener als die Nicht-WechslerInnen). Ihnen gegenüber stehen Personen, die eher externe Faktoren oder inadäquate Arbeits- und Lehrbedingungen als Wechselgründe anführen - ihre Position ist nach dem Wechsel deutlich schlechter, obgleich sie immer noch besser dastehen als die potenziellen WechslerInnen.

Fast ein Drittel der WechslerInnen gibt an, mit den Lehrbedingungen nicht zufrieden zu sein. Die Lehre habe sie nicht gut auf den Beruf vorbereitet - unter den Nicht-WechslerInnen ist nur ein Fünftel dieser Meinung. Demgemäß ist das Weiterbildungsinteresse enorm. 80 Prozent der WechslerInnen sind an Weiterbildungsmaßnahmen für ihren aktuellen Beruf interessiert, bei den Nicht-WechslerInnen (beide Gruppen) sind es zwar deutlich weniger, aber trotzdem noch 65 Prozent. Insgesamt bekunden 111.000 19- bis 24jährige ihr Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen.

Zwischen der ersten Berufswahl und der späteren beruflichen Mobilität bestehen enge Zusammenhänge (siehe Tabelle 5 auf der nächsten Seite). Wenn die erste Berufswahl stark fremdbestimmt war, ist die Wahrscheinlichkeit für einen Berufswechsel beinahe doppelt so hoch wie im Durchschnitt (45:24 Prozent). Ebenso wechseln Personen, die sich bei ihrer ersten Berufswahl stark an ihrem sozialen Umfeld orientiert haben, mit 29 Prozent sehr häufig. Jene Personen hingegen, die sich vor der Berufswahl viele Gedanken über ihren künftigen Beruf gemacht haben, wechseln sehr selten (15 Prozent). In der schwierigsten Situation sind Personen, die sich mit ihrem (niedrigen) Status arrangiert haben. Sie machen sich zwar Gedanken über einen Berufswechsel, wechseln aber faktisch sehr selten (18 Prozent) und sind überdurchschnittlich häufig arbeitslos oder nicht erwerbstätig (24 Prozent).

Tabelle 5
Erste Berufswahl und berufliche Mobilität 19- bis 24-jähriger mit Lehrabschluss

	(1) FREMDBE- STIMMT	(2) STATUS- ARRANG.	(3) UMFELD- ORIENTIERT	(4) PASSUNG	(5) ANDERES	SUMME
	Absolut					
Nicht-WechslerInnen	3.347	16.103	6.585	23.748	15.606	65.389
Potenzielle WechslerInnen	4.941	15.551	2.076	11.033	13.225	46.826
BerufswechslerInnen	9.474	9.823	5.027	8.444	15.255	48.023
Arbeitslos, Nichterwerbstätig	3.413	13.104	3.792	11.286	11.870	43.465
	21.175	54.581	17.480	54.511	55.956	203.703
	In Prozent					
Nicht-WechslerInnen	16	30	38	44	28	32
Potenzielle WechslerInnen	23	28	12	20	24	23
BerufswechslerInnen	45	18	29	15	27	24
Arbeitslos, Nichterwerbstätig	16	24	22	21	21	21
	100	100	100	100	100	100

Quelle: Eigene Erhebung

Eine Extremgruppe bilden jene, die zum Berufswechsel gezwungen gewesen sind. Diese Gruppe macht etwa sieben Prozent der WechslerInnen aus und ist nach dem Wechsel in einer desaströsen Situation: unmotiviert, schlecht bezahlt, unzufrieden auf allen Ebenen. Wenngleich die Leistungen in der Berufsschule eher unterdurchschnittlich waren, geben sie doch an, durch die Lehre gut auf ihren Beruf vorbereitet worden zu sein.

Im Rahmen dieser Studie konnten einige soziodemographische Hintergrundfaktoren identifiziert werden, die die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels erhöhen. So verstärkt der geringere soziale Zusammenhalt in größeren Unternehmen offenbar die berufliche Mobilität deutlich. Auf eine Lehre in einem Betrieb mit mehr als 50 MitarbeiterInnen folgt ein Berufswechsel deutlich häufiger als auf eine Lehre in kleineren Unternehmen (36:20 Prozent). Meist wird in ein ebenso großes Unternehmen gewechselt.

Ebenfalls erhöht ist die Wahrscheinlichkeit für einen späteren Berufswechsel, wenn die Jugendlichen ihr erstes Lehrjahr im Rahmen eines JASG-Lehrgangs absolviert haben (29:23 Prozent)¹¹. Hier könnte der Grund darin liegen, dass sich die betreffenden Lehrlinge durch den Wechsel der Ausbildungsstätte im Zuge der Lehre weniger stark mit ihrem Betrieb identifizieren.

BerufswechslerInnen geben seltener an, bereits Weiterbildungen absolviert zu haben und häufiger, noch welche absolvieren zu wollen. Der Wechsel er-

¹¹ Zielsetzung der JASG-Lehrgänge ist es, die Lerninhalte des ersten Lehrjahres in verschiedenen Lehrberufen im Rahmen einer überbetrieblichen Ausbildung zu vermitteln und die Jugendlichen im Anschluss in reguläre Lehrverhältnisse zu vermitteln. JASG-Lehrgänge bieten damit erfolglos Lehrstellensuchenden eine alternative Lehrausbildung und sollen die Rückkehr in das System ermöglichen.

folgt in der lebensbiographischen Spanne nach dem Auszug aus dem Elternhaus und vor der Geburt des ersten Kindes sowie eher bei niedrigem Einkommen. Männer wechseln etwas häufiger als Frauen (25:20 Prozent), das Vorliegen eines Migrationshintergrundes hat hingegen keinen Einfluss (Tabellen A3 und A4 im Anhang).

Zusammenfassung

Ziel dieser Untersuchung war eine aktuelle Beurteilung des Phänomens "Berufswechsel nach der Lehre" im Kontext eines Arbeitsmarktes, der zunehmend von Flexibilisierung geprägt ist. Zentrales Ergebnis ist, dass rund ein Viertel aller 19- bis 24jährigen jungen Erwachsenen mit Lehrabschluss bereits einen Berufswechsel hinter sich hat und momentan einer Erwerbstätigkeit nachgeht, die sich nach ihrer Selbsteinschätzung substantiell von der ursprünglichen Ausbildung unterscheidet. Das sind 30 Prozent der aktuell erwerbstätigen 19- bis 24jährigen mit Lehrabschluss.

Aus einer Erhebung aus den 80er Jahren geht hervor, dass damals nur ein Viertel der 23- bis 24jährigen Erwerbstätigen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung den Beruf gewechselt hat (Stegmann 1987: 156). Es ist also zu einem deutlichen Anstieg gekommen. Das ist ein Hinweis auf geänderte Arbeitsmarktbedingungen. Der steigende Anteil von BerufswechslerInnen wird in der Literatur unter anderem damit erklärt, dass es mit der Zunahme dienstleistungsorientierter Tätigkeiten zu einer wachsenden Diskrepanz zwischen Ausbildungs- und Arbeitsangebot gekommen ist, das mit einem gestiegenen Maß an Flexibilität wettgemacht wird oder werden muss (Meier 2008: 5).

Auch von Seiten der UnternehmerInnen wird eine erhöhte Flexibilität gefordert, um auf die Anforderungen von volatilen Märkten schnell reagieren zu können. Flexibilität, die gefordert wird, muss im gleichen Maße geboten werden, denn die Lehrlinge stellen hohe Anforderungen an Lehre und Lehrbetriebe. Flexibel sollen sie sein, auf individuelle Erfordernisse eingehen, Lernen durch Probieren zulassen, gleichzeitig Sicherheit geben und betriebliche Hierarchien nicht zu stark betonen. Gleichzeitig sollen sie erfolgreich am Markt sein – Vorgaben, die insbesondere von Betrieben im KMU-Bereich nicht immer erfüllt werden können, weil diese häufig noch von einem paternalistischen Menschenbild geprägt sind (Zucker 2006: 6). Den österreichischen KMUs wird eine geringe Akzeptanz von BerufswechslerInnen konzediert (Mandl 2006) und dementsprechend – das belegt diese Studie – kommen Berufswechsel in größeren Betrieben wesentlich häufiger vor.

Kontinuität im Berufsleben ist immer noch das erwerbsbiographische Hauptmuster, aber die Möglichkeiten für diskontinuierliche Erwerbskarrieren werden immer zahlreicher. Diskontinuität ist keinesfalls mit Instabilität gleichzusetzen, BerufswechslerInnen sind keine Negativselektion von Erwerbstätigen (Schaeper 2000, Schweri 2009, Fitzenberger 2003). Diese Be-

funde werden durch die Ergebnisse dieser Studie untermauert, denn hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit und des beruflichen Erfolgs sind die NichtwechslerInnen keineswegs im Vorteil. Im Gegenteil: Manche WechslerInnen – besonders wenn sie den Beruf wegen mangelnder Motivation gewechselt haben – sind ihnen in punkto Zufriedenheit und Erfolg deutlich voraus. Der Wechsel hat auf individueller Ebene im Regelfall positive Entlohnungs-Effekte und ist damit ein wichtiges Druckmittel gegenüber ArbeitgeberInnen – Voraussetzung dafür ist allerdings eine profunde berufliche Ausbildung. Alles in allem können zwischen BerufswechslerInnen und Nicht-WechslerInnen nur wenige Unterschiede gefunden werden. Erstere wie letztere sind im Großen und Ganzen mit ihrer Arbeit zufrieden und in ihrer Arbeit erfolgreich. Ein Berufswechsel scheint für LehrabsolventInnen nur in Ausnahmefällen problematisch zu sein.

Deutlich unzufriedener sind hingegen jene, die über einen Berufswechsel nachgedacht, ihn jedoch nicht in die Tat umgesetzt haben. Angesichts der höheren Unzufriedenheit und beruflichen Erfolglosigkeit dieser Gruppe lässt sich sogar konstatieren, dass junge Erwerbstätige sich selbst keinen Gefallen tun, wenn sie trotz widriger Bedingungen in ihrem Lehrberuf verharren – und viele tun das lange. Wenn der Arbeitsmarkt es zulässt, wäre es besser, den Schritt in eine neue Tätigkeit zu wagen, weil durch den Wechsel die individuelle berufliche Situation meistens verbessert wird.

Ist ein Berufswechsel somit nur eine harmlose Allokationsentscheidung in einem modernen Arbeitsmarkt? Ist er eine „typische Umorientierung am Anfang des Erwerbslebens und weniger [...] eine vom Arbeitsmarkt aufgezwungene Mobilität“ (Sheldon 2005, zitiert nach Meier 2008)? In sehr vielen Fällen ist er das, doch Befunde, die in eine andere Richtung weisen, dürfen nicht vergessen werden.

(1) So positiv sich der Berufswechsel meist auswirkt, so sehr ist er auch ein sichtbarer Wegweiser zu den Schwachstellen des Berufsbildungssystems (Zucker 2006: 18). Fast ein Drittel der WechslerInnen ist mit den Lehrbedingungen nicht zufrieden, fühlt sich durch die Lehre nicht gut auf den Beruf vorbereitet und hat dementsprechend ein enormes Weiterbildungsinteresse: 80 Prozent der WechslerInnen sind an Weiterbildungsmaßnahmen für ihren aktuellen Beruf interessiert – dieser Prozentsatz ist wesentlich höher als im Durchschnitt. Insgesamt bekunden 54 Prozent der aktuell erwerbstätigen 19- bis 24jährigen mit Lehrabschluss ihr Interesse an einer beruflichen Weiterbildung, das entspricht 111.000 jungen Erwachsenen.

Darüber hinaus haben österreichweit etwa 47.000 Personen zwischen 19 und 24 Jahren ihre Lehrausbildung abgebrochen – ein Drittel, weil der falsche Beruf gewählt wurde und 40 Prozent, weil sie mit den Lehrbedingungen nicht zufrieden waren. Etwa 20.000 LehrabbrecherInnen haben nach wie vor Interesse daran, ihre Lehre abzuschließen.

(2) Das Phänomen Berufswechsel verweist darauf, dass viele zwar bestimmte Vorstellungen darüber haben, in welche berufliche Richtung sie sich bewegen wollen, für manche sind diese allerdings vorerst nicht verwirklichtbar – Analysen der ersten Berufswahl zeigen, dass immerhin jedeR Zehnte den ersten Beruf nicht frei wählen konnte, weil der Arbeitsmarkt es nicht zugelassen hat. Fast jedeR Zweite aus dieser Gruppe wechselt später den Beruf.

(3) Berufswechsel ist nicht gleich Berufswechsel. Es wurde bereits von anderen AutorInnen darauf hingewiesen, dass Berufswechsel mit abnehmendem beruflichem Status individuell bedrohlicher werden (Schaeper 2000). Das wird auch in dieser Studie bestätigt. So ist zwar der Anteil der WechslerInnen in der Gruppe derjenigen, deren erste Berufswahl auf Statusarrangement basiert, recht niedrig; aufgrund der Unzufriedenheit dieser Gruppe und der Tatsache, dass Berufswechsel häufig schon angedacht worden sind, kann jedoch vermutet werden, dass entweder aufgrund einer (berechtigten) Angst vor einem weiteren beruflichen Statusverlust nicht gewechselt wird, oder dass (berechtigterweise) vermutet wird, bei einem Berufswechsel vom Arbeitsmarkt keineswegs bereitwillig aufgenommen zu werden. Die Gefahr für eine Exklusion aus dem Erwerbssystem bei einem Wechsel ist zu groß. Nicht im Wechsel liegt in diese Fällen die Schwierigkeit, sondern die Tatsache, dass der Wechsel eine Gefahr darstellt, selbst wenn er möglicherweise eine Verbesserung bewirken würde.

Diese Gruppe an den äußeren Rändern des Erwerbssystems, an der Grenze zwischen drinnen und draußen, zwischen Teilhabe an der Gesellschaft und Exklusion, ist nicht klein – etwa jedeR zehnte Erwerbstätige unserer Zielgruppe gehört ihr an, und damit wird auch auf jene verwiesen, die nicht Teil der beruflich gebildeten Erwerbstätigen sind – und damit nicht Teil dieser Untersuchung, die ganz bewusst auf Personen mit abgeschlossener Lehrlingsausbildung beschränkt worden ist.

Nachdem in der Zielgruppe viele RespondentInnen mit Migrationshintergrund erwartet worden sind, wurden Vorkehrungen für fremdsprachige Interviews getroffen. Diese haben sich letztlich als überflüssig erwiesen, weil die Deutschkenntnisse der befragten MigrantInnen ausreichend gut waren. Vielmehr wurde deutlich, dass der Anteil der 19- bis 24jährigen Personen mit Lehrabschluss und Migrationshintergrund mit 15 Prozent nur unterdurchschnittlich hoch ist.

Weitaus mehr junge Erwachsene mit Migrationshintergrund haben in diesem Alter ausschließlich Hauptschulabschluss und damit gar keine berufliche Bildung (etwa 42.000 Personen mit und weitere 65.000 Personen ohne Migrationshintergrund). Lauterbach (2000) hat darauf hingewiesen, dass in unserer Gesellschaft eine Polarisierung entlang der beruflichen Ausbildung stattfindet. Es ist davon auszugehen, dass die Destandardisierung von Berufsbiographien für die Gruppe der beruflich nicht ausgebildeten weitaus stärker und vielleicht existenzielle Ausmaße annimmt und demgemäß als bedrohlich wahrgenommen wird. Ohne Berufsausbildung können wir aller-

dings nicht von Berufswechseln sprechen, Destandardisierung bedeutet in diesen Fällen ein hohes Risiko für Arbeitslosigkeit und atypische, sozial nicht abgesicherte Teilzeit-Beschäftigungsformen.

Die weiterführende Bildung – und dazu ist aus diesem Blickwinkel auch der Lehrabschluss zu rechnen – bildet eine Barriere, die für jene ohne Berufsausbildung ausschließend und für diejenigen mit einer Qualifikation protektiv wirkt. In einem ersten Schritt muss es darum gehen, die Zahl jener zu vermindern, die gar keine berufliche Bildung haben (107.000 Personen zwischen 19 und 24 Jahren). In zweiter Linie deuten die Ergebnisse dieser Studie darauf hin, dass dem Aufbau von allgemeinem Humankapital im Rahmen der beruflichen Bildung ein hoher Stellenwert eingeräumt werden muss, weil das einerseits den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, flexibel auf Verdienst- und Karrierechancen zu reagieren und weil es andererseits eine angemessene Reaktion auf eine Realität ist, in der berufliche Mobilität nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung immer stärker von der Ausnahme zur Regel wird.

Anhang

Berufsabteilungen AMS-Systematik (1-Steller-Ebene):

Dienstleistungsberufe
Gesundheits-, Lehr und Kulturberufe
Handels- und Verkehrsberufe
Land- und forstwirtschaftliche Berufe
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie und Gewerbe
Technische Berufe

Berufsabteilungen SAKE¹² (1-Steller-Ebene):

Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)
Technische Berufe sowie Informatikberufe
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus
Handels- und Verkehrsberufe
Gastgewerbe, Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen
ManagerInnen, Verwaltungs-, Bank-/Versicherungsberufe, JuristInnen
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe, WissenschaftlerInnen

¹² Schweizer Arbeitskräfteerhebung.

Tabelle A1

Arbeitszufriedenheit, Erfolg in der derzeitigen Tätigkeit und Zufriedenheit mit Ausbildungsmerkmalen nach verschiedenen erwerbsbiographischen Typen (absolut)

Tabellenerklärung siehe nächste Seite

	WECHSELGRUPPE			WECHSELGRUND						
	(1) NICHT- WECHSL.	(2) POTENZ. WECHSL.	(3) WECHSL.	(4) Belast. Arb.-bed. (bel+)	(5) Belast. Arb.-Klima (aki+)	(6) Inadäq. Lehrbed. (leb+)	(7) keine Motiv. (pers+)	(8) Arbeits- markt (am+)	(9) Zwang	(10) SUMME
Zufriedenheit mit dem Gehalt	Absolut									
gehalt++	25.844	8.041	19.355	7.263	5.494	6.207	7.833	6.999	817	53.240
gehalt+	22.903	20.213	16.436	6.215	6.925	7.478	8.388	4.639	381	59.552
gehalt--	16.642	18.572	12.232	2.116	1.898	4.073	2.466	5.494	2256	47.446
Gehaltserhöhung gefordert und erhalten										
erhö-	46.033	35.840	39.433	13.385	10.232	15.910	12.866	14.397	3453	121.306
erhö+	19.356	10.986	8.589	2.209	4.085	1.848	5.821	2.734	0	38.931
Beförderung										
beförd-	52.241	39.178	36.278	11.020	9.571	12.476	13.198	13.382	2662	127.697
beförd+	13.148	7.648	11.744	4.574	4.745	5.282	5.489	3.749	792	32.540
Zufriedenheit mit derzeitiger Tätigkeit										
zufüt++	48.086	20.149	30.861	12.440	10.050	10.570	14.026	9.901	758	99.096
zufüt+	13.451	15.958	9.001	2.411	3.255	3.510	3.861	2.780	398	38.410
zufüt--	3.851	10.719	8.161	742	1.012	3.679	799	4.450	2297	22.731
Motivation										
motiv++	40.838	19.521	27.276	9.633	10.518	9.670	13.344	7.690	377	87.635
motiv+	18.275	13.684	13.670	4.419	1.971	5.115	4.539	6.557	1596	45.629
motiv--	6.277	13.621	7.076	1.542	1.828	2.973	804	2.883	1480	26.974
Zufriedenheit mit Arbeitsklima										
klima++	43.561	27.692	34.605	12.504	11.330	11.346	14.401	11.253	1592	105.858
klima+	16.748	9.489	6.007	2.348	2.240	3.022	2.741	2.539	0	32.244
klima--	5.080	9.645	7.411	742	747	3.390	1.546	3.339	1861	22.136
Zufriedenheit mit Entscheidungsspielraum										
spielr++	33.377	15.899	26.070	9.828	10.518	8.586	10.933	8.486	1169	75.346
spielr+	24.808	22.177	15.770	4.966	3.465	6.081	6.708	6.822	799	62.755
spielr--	7.204	8.750	6.183	800	333	3.092	1.047	1.823	1485	22.137
Zufriedenheit mit Arbeitszeiten										
azeiten++	35.099	17.329	25.025	9.266	7.948	8.187	10.148	8.553	1156	77.453
azeiten+	20.232	18.863	13.298	2.878	4.539	3.827	5.209	4.529	817	52.393
azeiten--	10.058	10.634	9.699	3.449	1.830	5.745	3.329	4.049	1480	30.391
Möchte Beruf länger ausüben										
länger-	1.889	9.696	4.828	771	792	1.905	755	1.895	1480	16.413
länger+	63.500	37.130	43.195	14.823	13.525	15.853	17.932	15.236	1973	143.825
Zufriedenheit mit Lehrausbildung										
zufleh++	33.125	21.795	18.054	2.817	4.161	3.275	5.649	7.178	1109	72.974
zufleh+	18.819	13.298	14.067	5.425	3.027	5.696	5.636	4.658	1545	46.184
zufleh--	13.445	11.732	15.902	7.352	7.129	8.787	7.403	5.295	799	41.079
Wie gut hat Lehre auf Beruf vorbereitet										
vorleh++	36.782	22.299	22.371	5.483	4.535	6.106	7.229	9.116	2243	81.452
vorleh+	16.198	13.492	10.565	2.765	2.601	3.640	4.934	3.059	398	40.255
vorleh--	12.409	11.035	15.086	7.346	7.181	8.013	6.523	4.955	812	38.530
Interesse an Weiterqualifizierung										
qualif-	22.629	16.912	9.505	2.875	1.806	2.573	1.534	5.239	1506	49.046
qualif+	42.760	29.914	38.518	12.719	12.511	15.185	17.153	11.892	1947	111.192
Wie gut in der Berufsschule										
bschule++	25.049	13.029	15.107	5.317	4.668	3.672	6.117	5.246	398	53.185
bschule+	19.307	15.604	14.865	4.007	4.245	7.146	5.982	5.395	1545	49.776
bschule--	21.033	18.193	18.051	6.269	5.404	6.940	6.588	6.490	1510	57.277
SUMME	65.389	46.826	48.023	15.593	14.317	17.758	18.687	17.131	3.453	160.238

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A2

Arbeitszufriedenheit, Erfolg in der derzeitigen Tätigkeit und Zufriedenheit mit Ausbildungsmerkmalen nach verschiedenen erwerbsbiographischen Typen (in Prozent)

	WECHSELGRUPPE			WECHSELGRUND						(10) SUMME
	(1) NICHT- WECHSL.	(2) POTENZ. WECHSL.	(3) WECHSL.	(4) Belast. Arb.-bed. (bel+)	(5) Belast. Arb.-Klima (akl+)	(6) Inadäqu. Lehrbed. (leb+)	(7) keine Motiv. (pers+)	(8) Arbeits- markt (am+)	(9) Zwang	
Zufriedenheit mit dem Gehalt										
gehalt++	40	17	40	47	38	35	42	41	24	33
gehalt+	35	43	34	40	48	42	45	27	11	37
gehalt--	25	40	25	14	13	23	13	32	65	30
Gehaltserhöhung gefordert und erhalten										
erhö-	70	77	82	86	71	90	69	84	100	76
erhö+	30	23	18	14	29	10	31	16	0	24
Beförderung										
beförd-	80	84	76	71	67	70	71	78	77	80
beförd+	20	16	24	29	33	30	29	22	23	20
Zufriedenheit mit derzeitiger Tätigkeit										
zufüt++	74	43	64	80	70	60	75	58	22	62
zufüt+	21	34	19	15	23	20	21	16	12	24
zufüt--	6	23	17	5	7	21	4	26	67	14
Motivation										
motiv++	62	42	57	62	73	54	71	45	11	55
motiv+	28	29	28	28	14	29	24	38	46	28
motiv--	10	29	15	10	13	17	4	17	43	17
Zufriedenheit mit Arbeitsklima										
klima++	67	59	72	80	79	64	77	66	46	66
klima+	26	20	13	15	16	17	15	15	0	20
klima--	8	21	15	5	5	19	8	19	54	14
Zufriedenheit mit Entscheidungsspielraum										
spielr++	51	34	54	63	73	48	59	50	34	47
spielr+	38	47	33	32	24	34	36	40	23	39
spielr--	11	19	13	5	2	17	6	11	43	14
Zufriedenheit mit Arbeitszeiten										
azeiten++	54	37	52	59	56	46	54	50	33	48
azeiten+	31	40	28	18	32	22	28	26	24	33
azeiten--	15	23	20	22	13	32	18	24	43	19
Möchte Beruf länger ausüben										
länger-	3	21	10	5	6	11	4	11	43	10
länger+	97	79	90	95	94	89	96	89	57	90
Zufriedenheit mit Lehrausbildung										
zufleh++	51	47	38	18	29	18	30	42	32	46
zufleh+	29	28	29	35	21	32	30	27	45	29
zufleh--	21	25	33	47	50	49	40	31	23	26
Wie gut hat Lehre auf Beruf vorbereitet										
vorleh++	56	48	47	35	32	34	39	53	65	51
vorleh+	25	29	22	18	18	20	26	18	12	25
vorleh--	19	24	31	47	50	45	35	29	24	24
Interesse an Weiterqualifizierung										
qualif-	35	36	20	18	13	14	8	31	44	31
qualif+	65	64	80	82	87	86	92	69	56	69
Wie gut in der Berufsschule										
bschule++	38	28	31	34	33	21	33	31	12	33
bschule+	30	33	31	26	30	40	32	31	45	31
bschule--	32	39	38	40	38	39	35	38	44	36
SUMME	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Eigene Erhebung

Lesebeispiel: 20 Prozent der Nicht-WechslerInnen im Alter zwischen 19 und 24 Jahren sind bereits einmal befördert worden, das entspricht 13.148 Personen

++ stimme voll und ganz zu, sehr gut, sehr zufrieden

+ stimme eher zu, eher zufrieden, ja

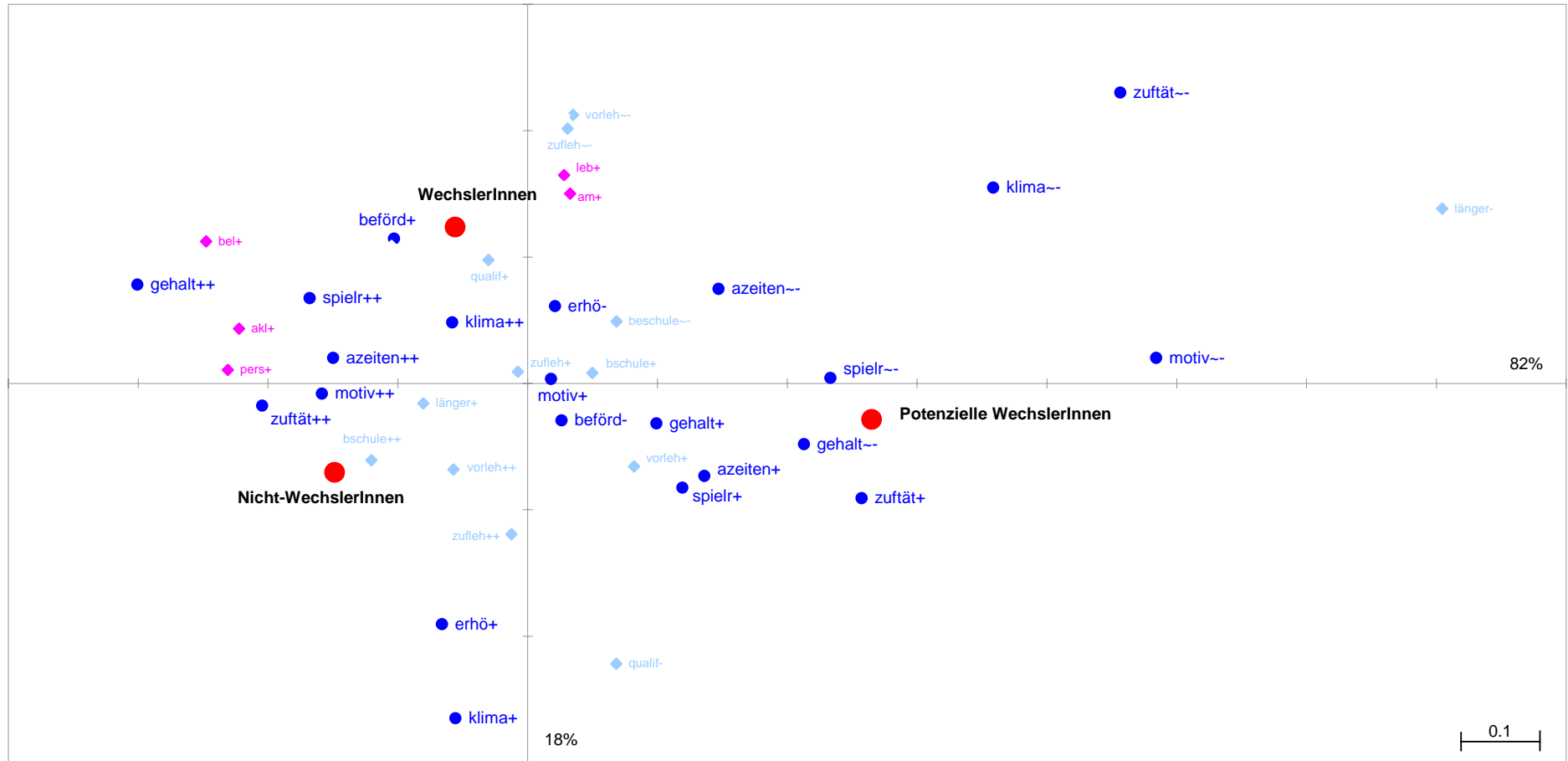
- nein

-- teils-teils, eher nicht, gar nicht

Anmerkung: Die Spalten 1 bis 3 summieren sich zur Spalte 10, die Spalten 4 bis 9 repräsentieren Mehrfachoptionen und dürfen nicht summiert werden.

Abbildung A1

Unterschiede zwischen BerufswechslernInnen, potenziellen BerufswechslernInnen und Nicht-WechslernInnen hinsichtlich Zufriedenheit und Erfolg im aktuellen Beruf (Korrespondenzanalyse)



Quelle: Eigene Erhebung

Zur Erklärung der Abkürzungen in der Abbildung siehe Tabelle A2. Zugrundeliegende Daten des Korrespondenzanalyseplots: Tabelle A1. Interpretationsanleitung auf der nächsten Seite

Interpretationsanleitung für die Abbildung A1: Auf dem Korrespondenzanalyseplot werden Daten einer Tabelle grafisch dargestellt. Die Abbildung beruht auf den Daten der Tabelle A1. Einerseits sind in der Abbildung die verschiedenen untersuchten Gruppen (WechslerInnen, Nicht-WechslerInnen, potenzielle WechslerInnen: rote Punkte) sowie verschiedene Kategorien von WechslerInnen (Wechsel aufgrund belastender Arbeitsbedingungen, eines belastenden Arbeitsklimas usw.: rosa Punkte) zu sehen, die in der Tabelle A1 in den Spaltenköpfen aufgeführt sind. Andererseits sind die unterschiedlichen Dimensionen von Arbeitszufriedenheit und beruflichem Erfolg (dunkelblaue Punkte), sowie die Zufriedenheit mit der Ausbildung (hellblaue Punkte) in der Grafik repräsentiert.

Die Verteilung der Punkte auf dem Feld ist nicht zufällig. Rechts befinden sich Merkmale, die auf eine niedrige, links Merkmale, die auf eine hohe Arbeitszufriedenheit schließen lassen. In dem so definierten Bedeutungsraum liegen die hier untersuchten Zielgruppen: WechslerInnen und Nicht-WechslerInnen befinden sich auf der linken Seite der Grafik (hohe Zufriedenheit), während die potenziellen WechslerInnen weit rechts lokalisiert sind.

Diese drei Gruppen können hinsichtlich ihrer Distanz zu einem beliebigen anderen Punkt miteinander verglichen werden. So liegen zum Beispiel WechslerInnen und Nicht-WechslerInnen weit näher am Punkt „motiv++“, der für eine hohe Motivation im aktuellen Beruf steht, als die potenziellen WechslerInnen. Überprüft man diese Verhältnisse anhand der Tabelle A2 erkennt man, dass die betreffenden Prozentsätze der Wechsler und der Nicht-Wechsler deutlich höher sind als jene der potenziellen Wechsler.

Punkte die sehr weit außen liegen stehen für Eigenschaften, die in den untersuchten Gruppen sehr unterschiedlich stark ausgeprägt sind, während Punkte in der Mitte für Eigenschaften stehen, hinsichtlich derer es nur wenige Unterschiede zwischen den untersuchten Gruppen gibt.

Tabelle A3

Berufswechsel und erste Berufswahl nach soziodemographischen Merkmalen (Absolut)

	Wechselgruppe			ERSTE BERUFSWAHL						
	(1) NICHT- WECHSL.	(2) POTENZ WECHSL.	(3) WECHSL.	(4) NICHT ERW.-T. ARBEITSL.	(5) FREMDBE- STIMMT Absolut	(6) STATUS- ARRANG.	(7) UMFELD- ORIENTIERT	(8) PASSUNG	(9) ANDERES	(10) SUMME
Anzahl der Mitarbeiter im Lehrbetrieb										
bis 10	21.767	18.591	12.571	12.310	8.523	19.545	4.021	16.937	16.214	65.240
11-50	26.894	17.377	16.671	16.475	6.362	19.834	7.556	21.646	22.020	77.418
51-250	8.259	7.383	12.839	6.879	4.682	7.401	5.150	9.430	8.698	35.361
250+	8.468	3.475	5.941	7.800	1.608	7.800	753	6.498	9.025	25.684
Arbeitet noch im sel										
Nein	41.621	35.727	47.231	41.876	17.861	48.089	14.461	41.541	44.503	166.455
Ja	23.767	11.099	792	1.590	3.314	6.491	3.019	12.970	11.453	37.247
JASG-Maßnahme										
Nein	59.826	41.836	41.293	37.638	18.121	52.717	13.334	51.042	45.379	180.593
Ja	5.563	4.990	6.730	5.828	3.054	1.864	4.146	3.470	10.577	23.111
Zusätzliche Aus- und Weiterbildungen absolviert										
Nein	39.057	33.718	35.269	32.636	18.285	37.229	12.413	38.499	34.254	140.680
Ja	26.332	13.108	12.754	10.830	2.889	17.351	5.068	16.013	21.702	63.023
Zusätzliche Aus- und Weiterbildungen derzeit										
Nein	53.675	36.911	34.777	34.206	17.093	40.534	14.296	43.994	43.654	159.571
Ja	11.714	9.915	13.245	9.260	4.082	14.047	3.184	10.517	12.303	44.133
MitarbeiterInnen im aktuellen Unternehmen										
bis 10	17.892	14.707	11.389	1.198	7.207	11.813	3.685	11.070	11.412	45.187
11-50	25.563	17.331	12.808	2.580	5.180	16.860	5.246	16.535	14.459	58.280
51-250	11.078	9.807	11.069	0	1.877	8.079	3.789	7.134	11.074	31.953
250+	10.856	4.981	12.757	377	3.497	6.288	1.763	9.144	8.280	28.972
Haushaltsgröße										
1	8.074	4.990	9.315	6.456	3.587	9.327	2.777	6.742	6.402	28.835
2	11.651	9.641	14.184	11.307	4.850	10.590	3.366	15.179	12.797	46.782
3	14.516	8.976	6.986	11.402	6.193	9.275	4.944	9.744	11.723	41.879
4	15.090	10.893	6.946	5.206	3.973	11.777	3.490	8.398	10.497	38.135
5	7.575	5.672	8.001	4.100	1.479	7.896	643	8.383	6.947	25.348
6+	8.483	6.654	2.590	4.994	1.092	5.715	2.260	6.065	7.589	22.721
Anzahl Kinder										
keines	55.309	40.780	43.260	31.318	19.201	45.279	14.828	43.573	47.785	170.666
1	6.155	3.488	3.867	9.260	1.551	4.284	1.614	9.868	5.453	22.770
2+	3.924	2.558	896	2.887	423	5.018	1.038	1.070	2.718	10.267
Lebt mit PartnerIn im Haushalt										
Nein	46.409	30.005	28.400	27.581	13.678	35.693	10.800	35.103	37.120	132.394
Ja	18.980	16.821	19.622	15.884	7.496	18.887	6.680	19.408	18.836	71.307
Lebt mit Eltern im Haushalt										
Nein	25.712	19.682	29.753	25.087	11.130	29.018	8.870	27.585	23.630	100.233
Ja	39.677	27.144	18.270	18.378	10.045	25.562	8.610	26.926	32.326	103.469
Höchste abgeschlossene Ausbildung										
Pflichtschule	2.646	1.219	3.250	3.086	1.194	1.543	1.418	2.278	3.769	10.202
Lehrausbildung	56.173	40.345	39.479	36.994	17.162	48.775	13.327	48.807	44.920	172.991
weiterführend	6.570	5.262	5.294	3.385	2.818	4.263	2.735	3.427	7.267	20.510
Berufliche Stellung										
AngestellteR	38.626	27.274	27.021	5.725	11.911	25.822	8.610	26.287	26.016	98.646
ArbeiterIn	20.770	16.949	15.071	1.948	5.826	12.225	4.036	14.611	18.039	54.737
Anderes	3.007	394	3.758	0	0	1.196	798	3.018	2.146	7.158
Einkommen										
bis 900	8.269	6.268	6.377	21.673	3.294	15.471	3.955	10.356	9.511	42.587
901-1200	16.542	12.758	15.741	4.272	6.675	15.095	2.948	11.037	13.559	49.314
1201-1500	20.923	15.920	15.471	1.583	5.613	12.886	5.678	17.216	12.506	53.899
1501+	11.740	7.884	6.992	1.101	1.973	6.673	3.114	7.389	8.568	27.717
keine Angabe	7.915	3.995	3.441	14.837	3.620	4.456	1.786	8.514	11.812	30.188
Alter										
19	7.591	6.869	4.923	6.522	3.055	5.330	3.584	7.740	6.196	25.905
20	10.399	6.465	7.020	7.947	4.487	8.808	1.364	7.761	9.411	31.831
21	10.805	8.601	5.266	8.716	3.289	8.000	3.199	8.043	10.857	33.388
22	13.304	6.890	9.714	6.082	2.311	9.980	2.213	11.711	9.774	35.989
23	11.441	8.500	10.549	5.909	4.438	9.842	3.758	10.163	8.197	36.398
24	11.849	9.500	10.551	8.291	3.593	12.621	3.363	9.093	11.520	40.190
Geschlecht										
männlich	44.345	27.821	32.873	24.719	13.042	34.848	12.731	34.329	34.809	129.759
weiblich	21.044	19.005	15.149	18.746	8.132	19.733	4.749	20.183	21.147	73.944
Migrationshintergrund										
Nein	56.332	41.076	41.423	33.331	16.328	46.351	14.063	47.113	48.306	172.161
Ja	9.057	5.750	6.600	10.135	4.847	8.229	3.417	7.399	7.650	31.542
SUMME	65.389	46.826	48.023	43.466	21.175	54.580	17.480	54.512	55.956	203.703

Quelle: Eigene Erhebung

Tabelle A4

Berufswechsel und erste Berufswahl nach soziodemographischen Merkmalen (in Prozent)

	WECHSELGRUPPE			ERSTE BERUFSWAHL						
	(1) NICHT- WECHSL.	(2) POTENZ. WECHSL.	(3) WECHSL.	(4) NICHT ERW.-T. ARBEITSL.	(5) FREMDBE- STIMMT in Prozent	(6) STATUS- ARRANG.	(7) UMFELD- ORIENTIERT	(8) PASSUNG	(9) ANDERES	(10) SUMME
Anzahl der Mitarbeiter im Lehrbetrieb										
bis 10	33	40	26	28	40	36	23	31	29	32
11-50	41	37	35	38	30	36	43	40	39	38
51-250	13	16	27	16	22	14	29	17	16	17
250+	13	7	12	18	8	14	4	12	16	13
Arbeitet noch im Lehrbetrieb										
Nein	64	76	98	96	84	88	83	76	80	82
Ja	36	24	2	4	16	12	17	24	20	18
JASG-Maßnahme										
Nein	91	89	86	87	86	97	76	94	81	89
Ja	9	11	14	13	14	3	24	6	19	11
Zusätzliche Aus- und Weiterbildungen absolviert										
Nein	60	72	73	75	86	68	71	71	61	69
Ja	40	28	27	25	14	32	29	29	39	31
Zusätzliche Aus- und Weiterbildungen derzeit										
Nein	82	79	72	79	81	74	82	81	78	78
Ja	18	21	28	21	19	26	18	19	22	22
MitarbeiterInnen im aktuellen Unternehmen										
bis 10	27	31	24	3	34	22	21	20	20	22
11-50	39	37	27	6	24	31	30	30	26	29
51-250	17	21	23	0	9	15	22	13	20	16
250+	17	11	27	1	17	12	10	17	15	14
Haushaltsgröße										
1	12	11	19	15	17	17	16	12	11	14
2	18	21	30	26	23	19	19	28	23	23
3	22	19	15	26	29	17	28	18	21	21
4	23	23	14	12	19	22	20	15	19	19
5	12	12	17	9	7	14	4	15	12	12
6+	13	14	5	11	5	10	13	11	14	11
Anzahl Kinder										
keines	85	87	90	72	91	83	85	80	85	84
1	9	7	8	21	7	8	9	18	10	11
2+	6	5	2	7	2	9	6	2	5	5
Lebt mit PartnerIn im Haushalt										
Nein	71	64	59	63	65	65	62	64	66	65
Ja	29	36	41	37	35	35	38	36	34	35
Lebt mit Eltern im Haushalt										
Nein	39	42	62	58	53	53	51	51	42	49
Ja	61	58	38	42	47	47	49	49	58	51
Höchste abgeschlossene Ausbildung										
Pflichtschule	4	3	7	7	6	3	8	4	7	5
Lehrausbildung	86	86	82	85	81	89	76	90	80	85
weiterführend	10	11	11	8	13	8	16	6	13	10
Berufliche Stellung										
AngestellteR	59	58	56	13	56	47	49	48	46	48
ArbeiterIn	32	36	31	4	28	22	23	27	32	27
Anderes	5	1	8	0	0	2	5	6	4	4
Einkommen										
bis 900	13	13	13	50	16	28	23	19	17	21
901-1200	25	27	33	10	32	28	17	20	24	24
1201-1500	32	34	32	4	27	24	32	32	22	26
1501+	18	17	15	3	9	12	18	14	15	14
keine Angabe	12	9	7	34	17	8	10	16	21	15
Alter										
19	12	15	10	15	14	10	21	14	11	13
20	16	14	15	18	21	16	8	14	17	16
21	17	18	11	20	16	15	18	15	19	16
22	20	15	20	14	11	18	13	21	17	18
23	17	18	22	14	21	18	21	19	15	18
24	18	20	22	19	17	23	19	17	21	20
Geschlecht										
männlich	68	59	68	57	62	64	73	63	62	64
weiblich	32	41	32	43	38	36	27	37	38	36
Migrationshintergrund										
Nein	86	88	86	77	77	85	80	86	86	85
Ja	14	12	14	23	23	15	20	14	14	15
SUMME	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Eigene Erhebung

Literatur

- Biffl, G.; Steinmayr, A.; Wächter, N. (2009). Lebens- und Erwerbssituation arbeitsmarktfremder Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Tirol. Donau-Universität Krems. Zentrum für Migration, Integration und Sicherheit. Studienbericht, Krems.
- DGB Bereich Jugend (2009). Ausbildungsreport 2009. Berlin.
- Fitzenberger, B.; Spitz A. (2003). Discussion Paper: Die Anatomie des Berufswechsels: Eine empirische Bestandsaufnahme auf Basis der BIBB/IAB-Daten 1998/1999. Mannheim.
- Finzi, I. et al. (2008). Berufswechsel nach der Lehre – und seine Folgen. in: Fachmedienverbund Panorama (panorama.ch) (11/2008), Bern.
- Gregoritsch, P.; Kernbeiß, G.; Prammer-Waldhör, M.; Timar, P.; Wagner-Pinter, M. (2009). Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2008 bis 2013. Synthesis-Forschung. Studienbericht, Wien.
- Großegger, B. (2009). Jugend und Arbeitswelt. Institut für Jugendkulturforschung. Jugendkultur Ausgabe 17 vom 15.9.2009, Wien.
- IMAS (2009). Oberösterreichische Jugendstudie. Studienbericht, Linz.
- Lauterbach, W./ Sacher, M. (2001). Erwerbseinstieg und erste Erwerbsjahre. Ein Vergleich von vier Geburtskohorten. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, Heft 2, 2001, 258-282, Köln.
- Mandl, I.; Dorr, A.; Egger-Subotitsch, A.; Leuprecht, E. (2006). BerufswechslerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Perspektiven und Chancen in Klein- und Mittelunternehmen. AMS Report 50, Wien.
- Maier, U.; Fleischmann, D. (2008). Wenn der Käser als Einkäufer zu arbeiten beginnt. Erschienen im: Fachmedienverbund Panorama (panorama.ch) (01/2008), Bern.
- Moser, K. (2007). Berufswahl und berufliche Entwicklung, Kap.14. In: Moser, Wirtschaftspsychologie (2007). Springer Verlag, Berlin, Heidelberg.
- Müller, B.; Schweri, J. (2009). Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 31(2), 199-227, Freiburg.
- Novak, S.; Schneeberger, A. (2003). Lehrlingsausbildung im Überblick. IBW - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Studienbericht, Wien.
- Seibert, H. (2007). Berufswechsel in Deutschland: Wenn der Schuster nicht bei seinem Leisten bleibt. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Sennett, R. (2000). Der flexible Mensch: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Goldmann, München.
- Schaeper, H.; Kühn, T.; Witzel, A. (2000). Diskontinuierliche Erwerbskarrieren und Berufswechsel in den 1990ern: Strukturmuster und biographische Umgangsweisen betrieblich ausgebildeter Fachkräfte. Erschienen in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), IAB, Nürnberg.
- Schmid, E.; Stalder, B. (2008). Warum Jugendliche den Lehrberuf wechseln. Erschienen im: Fachmedienverbund Panorama (panorama.ch) (01/2008), Bern.
- Schweri, J.; Müller, B. (2009). Wer wenig verdient, wechselt eher. Erschienen im: Fachmedienverbund Panorama (panorama.ch) (03/2009), Bern.
- Sheldon, G. (2005). Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970 – 2000. Ausmass, Ursachen, Folgen. Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.
- Stegmann, H.; Kraft, H. (1987). Ausbildungs- und Berufswege von 23- bis 24jährigen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jahrgang 20 (1987) Heft 2, Nürnberg.
- ZBW (2006). Evaluierung der Initiative Lehrstellenaquisition. Studienbericht im Auftrag des waff, Graz.
- Zucker, B. (2006). Ein Wechsel auf die Zukunft - Das Phänomen des Lehrstellenwechsels in der Deutschschweiz, Zürich.

Fragebogen

Guten Tag, mein Name ist [Vorname Nachname]. Wir führen im Auftrag des Sozialministeriums eine Studie zum Thema Berufswechsel nach der Lehre durch. Darf ich Ihnen ein paar Fragen zu Ihrer Lehrausbildung und zu Ihrer derzeitigen Tätigkeit stellen.

Die Fragen sind genau vorzulesen.

Kursiv geschriebenes sind Intervieweranmerkungen, die nicht vorgelesen werden.

Auf Nachfragen: Das Interview wird 10 bis 20 Minuten dauern.

Auf Nachfragen: Wer sind "wir": Das Institut für Kinderrechte

Fragenblock Auswahl

Auswahl1: Haben Sie eine Lehre abgeschlossen?

ja ➔ Fragenblock Beruf

nein

Auswahl1_1: In welchem Lehrjahr haben Sie die Lehre abgebrochen

1. Lehrjahr

2. Lehrjahr

3. Lehrjahr

4. Lehrjahr

ich habe nie eine Lehre begonnen ➔ Ende der Befragung

Auswahl1_2: Haben Sie abgebrochen, weil klar geworden ist, dass Sie nicht den richtigen Beruf gewählt haben?

ja

nein

Auswahl1_3: Haben Sie abgebrochen, weil Sie mit der Ausbildung nicht zufrieden waren?

ja

nein

Auswahl3: Haben Sie Interesse, Ihre begonnene Lehre jetzt oder in näherer Zukunft abzuschließen?

ja

nein

➔ Ende der Befragung

Fragenblock Beruf

Beruf1: Welchen Lehrberuf haben Sie als erstes erlernt (nach der Schule)?

Wenn sie einen Beruf gefunden haben, der auf die Angaben der des Respondenten/der Respondentin passt, rückfragen, ob der Beruf so bezeichnet wird. Wenn kein passender Beruf gefunden wird, in das Feld eine möglichst treffende Beschreibung hineinschreiben.

In das Feld können Berufsbezeichnungen, aber auch Teile von Berufsbezeichnungen eingegeben werden (zB mech für Mechaniker oder küch für alle Berufe, die es im Zusammenhang mit einer Küche gibt). Es können auch beschreibende Schlüsselwörter hineingeschrieben werden (zB Freizeit, Belastbarkeit, Schweißen, CAD, Gesundheit, Sozial uvm). Um die Berufsliste weiter einzuschränken, müssen mehrere Begriffe eingegeben werden, für den Fall, dass kein Beruf gefunden wird, bitte in das Feld eine freie Beschreibung eingeben.

AMS-Berufe

Beruf2: Üben Sie im Moment Ihren erlernten Beruf aus?

Personen, die momentan arbeitslos, nicht erwerbstätig (zB Hausfrau), in Ausbildung, beim Bundesheer oder in Zivildienst sind, antworten hier bitte mit nein.

[.] ja ➔ Beruf8

[.] nein (anderer Beruf, arbeitslos, nicht erwerbstätig - zB Hausfrau, in Ausbildung uä)

Beruf3: Arbeiten Sie im Moment in einem Beruf, der weitgehend Ihrer ersten Ausbildung entspricht?

Unter erster Ausbildung werden sowohl abgeschlossene Ausbildungen verstanden, als auch nicht abgeschlossene, die zumindest ein Jahr besucht worden sind.

[.] ja ➔ Beruf7

[.] nein

Beruf4: Arbeiten Sie im Moment in einem anderen Beruf?

[.] ja ➔ Beruf7

[.] nein

Beruf5: Was machen Sie dann zur Zeit?

[.] arbeitslos

[.] Schule mit Matura ➔ Fragenblock Erste Berufswahl

[.] Universität ➔ Fragenblock Erste Berufswahl

[.] Andere schulische Ausbildung (mindestens Halbtags) ➔ Fragenblock Erste Berufswahl

[.] Zivildienst/Bundesheer ➔ Fragenblock Erste Berufswahl

[.] Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen ➔ Fragenblock Erste Berufswahl

[.] Aus anderen Gründen nicht Erwerbstätig ➔ Fragenblock Erste Berufswahl

Beruf6: In welchem Beruf haben Sie vor der Arbeitslosigkeit gearbeitet?

Wenn Sie einen Beruf gefunden haben, der auf die Angaben der des Respondenten/der Respondentin passt, vorlesen und rückfragen, ob das der passende Beruf ist. Wenn nicht: Weitersuchen. Wenn kein passender Beruf gefunden wird, in das Feld eine möglichst treffende Beschreibung hineinschreiben. Es können Wortteile eingegeben werden, die Liste wird in Echtzeit aktualisiert

[.] AMS-Berufe ➔ Fragenblock Erste Berufswahl

Beruf7: In welchem Beruf arbeiten Sie im Moment?

Wenn Sie einen Beruf gefunden haben, der auf die Angaben der des Respondenten/der Respondentin passt, rückfragen, ob der Beruf so bezeichnet wird. Wenn kein passender Beruf gefunden wird, in das Feld eine möglichst treffende Beschreibung hineinschreiben.

[.] AMS-Berufe

wenn beruf3=ja ➔ Fragenblock Zufriedenheit

wenn beruf3=nein ➔ Fragenblock Berufswechsel

1=1 ➔ Beruf3

Beruf8: Haben Sie schon einmal konkret über einen Berufswechsel nachgedacht?

[.] ja

[.] nein

➔ Fragenblock Zufriedenheit

Fragenblock Berufswechsel

Sie arbeiten jetzt als [Beruf7], haben aber [Beruf1] gelernt. Zu diesem Berufswechsel würden wir Ihnen gerne einige Fragen stellen.

Wechsel1: Wann machten Sie sich die ersten Gedanken in Richtung Berufswechsel?

- [.] Schon während der Lehre
- [.] Nach der Lehre
- [.] Ich war zum Berufswechsel gezwungen

Wechsel2: Seit welchem Jahr arbeiten Sie als [Beruf7] ?

- [.] Jahresangabe (Check: 1997-2009)

Wechsel3: Bitte sagen Sie mir, aus welchen der folgenden Gründe Sie von [Beruf1] zu [Beruf7] gewechselt haben.

Alle Gründe vorlesen

Nur anklicken, wenn der Grund zutreffend ist

Bei den ersten zwei Fragen (und auch bei Unsicherheit des/der Befragten) Aussage vorlesen und dann fragen: "War das ein Grund für den Berufswechsel?", danach sollte die Frage klar sein.

Mehrfachantworten möglich

Finanziell

Wechsel3_01 - Ich habe zuwenig verdient

Motivation, persönliche Gründe

Wechsel3_02 - Die Arbeit war zu langweilig

Wechsel3_03 - [Beruf1] sein hat mir keinen Spaß mehr gemacht hat

Wechsel3_04 - Ich habe keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr gesehen

Wechsel3_05 + Ich wollte etwas Neues ausprobieren

Wechsel3_06 - Ich habe keine Möglichkeit gesehen, mich weiterzuentwickeln

Wechsel3_07 - Ich fühlte mich überflüssig

Wechsel3_08 - Meine Eltern haben mich zu dieser Ausbildung gedrängt

Soziales

Wechsel3_10 - Ich hatte Probleme mit meinen KollegInnen

Wechsel3_11 - Ich wurde von KollegInnen diskriminiert

Wechsel3_12 - Das Arbeitsklima war schlecht

Wechsel3_13 - Ich hatte kein gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten

Arbeitsmarkt

Wechsel3_14 - [Beruf1] zu sein hatte keine Zukunft (zB Setzer in einer Druckerei)

Wechsel3_15 - In meiner Region gab es keine Arbeitsplätze für diesen Beruf

Wechsel3_16 - Es bestand jederzeit die Möglichkeit, dass ich meinen Arbeitsplatz verliere

Wechsel3_17 - Ich habe nach der Ausbildung keinen Job bekommen

Wechsel3_18 - Ich wurde entlassen

Wechsel3_20 - Ich habe keine Chance gesehen, nach der Lehre übernommen zu werden

Wechsel3_21 - Ich hatte Zukunftsangst

Arbeits- und Lehrbedingungen

Wechsel3_22 - Ich hatte zu wenig Freizeit

Wechsel3_23 - Ich musste zu viele Überstunden leisten

Wechsel3_24 - Meine Arbeitszeiten waren belastend

Wechsel3_26 - Der Beruf war zu stressig
Wechsel3_27 - Ich musste zu oft Dinge erledigen, die nichts mit meiner Ausbildung zu tun haben
Wechsel3_28 - Ich habe mich gefühlt wie eine billige Hilfskraft
Wechsel3_29 - Im Lehrbetrieb wurden die Arbeitsinhalte zu schlecht vermittelt
Wechsel3_30 - In der Berufsschule wurden die Arbeitsinhalte zu schlecht vermittelt
Wechsel3_31 - Ich hatte mir meinen Beruf ganz anders vorgestellt

Kompetenzen

Wechsel3_35 - Meine Deutschkenntnisse waren zu schlecht

Frageblock Konsequenzen des Berufswechsels

Wir möchten gerne wissen, welche Vor- und Nachteile Ihr Berufswechsel für Sie gehabt hat. Bitte sagen Sie mir ihre Meinung zu folgenden Aussagen. Es geht um Ihren momentanen Beruf als [Beruf7]

Zu Beginn Aussage vorlesen und dann fragen: "Stimmen Sie dieser Aussage 1 VOLL UND GANZ, 2 EHER SCHON, 3 EHER NICHT oder 4 ÜBERHAUPT NICHT zu". Bei den ersten beiden Aussagen noch die Antwortkategorien vorlesen. Danach sollten sie bekannt sein und sie müssen nicht mehr vorgelesen werden. Wenn Sie merken, dass Befragte nicht mehr sicher sind, Kategorien wieder vorlesen.

Kons1_01 - [Beruf7] hat nur wenig mit meiner ersten Ausbildung zu tun
Kons1_03 + Ich habe bessere Aufstiegschancen als in meinem ursprünglichen Beruf
Kons1_04 - Die erste Zeit nach dem Umstieg in den jetzigen Beruf war sehr schwierig
Kons1_05 + Ich habe bis jetzt noch einen Wissensrückstand als [Beruf7]
Kons1_06 - Ich werde von meinen Vorgesetzten schlechter behandelt als andere
Kons1_07 + Ich bin sehr motiviert, da ich jetzt genau das arbeite, was ich arbeiten wollte
Kons1_08 - Ich musste nach meinem Berufswechsel Lohn einbußen hinnehmen
Kons1_09 + Es war leicht, im neuen Beruf Fuß zu fassen
Kons1_10 + Ich bin sehr glücklich über den Entschluss zum Berufswechsel
Kons1_12 + Was ich als [Beruf1] gelernt habe, ist für meine jetzige Arbeit sehr nützlich
Kons1_13 + Was ich als [Beruf1] gelernt habe, kann ich für jede Arbeit brauchen
Kons1_14 + Was ich als [Beruf1] gelernt habe, ist zu speziell für andere Berufe
Kons1_15 + Was ich als [Beruf1] gelernt habe, ist für mich jetzt nicht mehr nützlich, aber ich habe meine Zeit gebraucht, um zu meinem Beruf als [Beruf7] zu finden.
Kons1_16 + Ich habe mich durch Zusatzausbildungen für meinen neuen Beruf ausreichend qualifizieren können.

Kons2: Wenn Sie die Uhr zurückdrehen könnten: Würden Sie wieder den Beruf wechseln?

Antwort zuordnen, bei Unsicherheit Kategorien vorlesen

- [.] Ja, ich würde bestimmt wieder wechseln ➔ Frageblock Zufriedenheit
- [.] Ab und zu habe ich das Gefühl, ich hätte in eine andere Richtung gehen sollen ➔ Frageblock Zufriedenheit
- [.] Nein, ich würde nicht noch einmal wechseln
- [.] Ich mußte wechseln, weil ich keine andere Wahl hatte ➔ Frageblock Zufriedenheit
- [.] anderes ➔ Frageblock Zufriedenheit

Bitte sagen Sie mir, aus welchem der folgenden Gründe lieber in Ihrem ursprünglichen Beruf geblieben wären?

Alle Gründe vorlesen

Nur anklicken, wenn der Grund zutreffend ist

kons3_1: Ich erlebe in jedem Beruf wieder die selben Schwierigkeiten

kons3_2: Mein jetziger Beruf gefällt mir nicht

kons3_3: Ich verdiene jetzt weniger als vorher

Fragenblock Zufriedenheit

Ab hier wieder alle, außer nicht Erwerbstätige und Arbeitslose

Zuf1: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit?

Antwortmöglichkeiten eins bis fünf vorlesen

sehr zufrieden

zufrieden

teils/teils

unzufrieden

sehr unzufrieden

Zuf2: Wie zufrieden waren Sie mit Ihrer (ersten) Lehrausbildung?

Antwortmöglichkeiten eins bis fünf vorlesen

Von einer "ersten" Lehrausbildung sprechen wir nur im Falle von BerufswechslerInnen.

sehr zufrieden

zufrieden

teils/teils

unzufrieden

sehr unzufrieden

Zuf2_1: Wie gut sind Sie in der Lehrzeit auf Ihren Beruf vorbereitet worden?

sehr gut

gut

mittelmäßig

weniger gut

nicht gut

Zuf3: Haben Sie Interesse an einer Weiterqualifizierung für den Bereich, in dem Sie momentan arbeiten?

ja

nein

Zuf4: Bitte schätzen Sie sich selbst ein: Wie gut waren Sie in der Berufsschule?

sehr gut

gut

mittelmäßig

weniger gut

nicht gut

Zuf5: Wie motiviert sind Sie in Ihrem momentanen Beruf

sehr motiviert

eher motiviert

mittelmäßig motiviert

eher schlecht motiviert

gar nicht motiviert

Zuf6: Wie zufrieden sind Sie mit dem Arbeitsklima in Ihrem aktuellen Arbeitsumfeld

- sehr zufrieden
- zufrieden
- teils/teils
- unzufrieden
- sehr unzufrieden

Zuf7: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Entscheidungsspielraum in Ihrem aktuellen Beruf

- sehr zufrieden
- zufrieden
- teils/teils
- unzufrieden
- sehr unzufrieden

Zuf8: Wie zufrieden sind Sie mit der Arbeitszeit in Ihrem aktuellen Beruf

- sehr zufrieden
- zufrieden
- teils/teils
- unzufrieden
- sehr unzufrieden

Zuf9: Wieviele Stunden haben Sie vorige Woche in Ihrem Beruf gearbeitet

- Stunden

Fragenblock Erfolg

Erfolg1: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem aktuellen Gehalt?

- sehr zufrieden
- zufrieden
- teils/teils
- unzufrieden
- sehr unzufrieden

Erfolg2: Haben Sie schon einmal eine Gehaltserhöhung gefordert und diese auch bekommen?

- ja
- nein

Erfolg4: Sind Sie schon einmal befördert worden?

- ja
- nein

Erfolg5: Können Sie sich vorstellen, Ihren derzeitigen Beruf noch länger auszuüben?

- ja
- nein

Fragenblock erste Berufswahl

Bitte sagen Sie mir, aus welchem der folgenden Gründe Sie Ihren (ersten) Beruf als [Beruf1] gewählt haben

Von einem "ersten" Beruf sprechen wir nur bei Berufswechslern.

Alle Gründe vorlesen!

Nur anklicken, wenn der Grund zutreffend ist

Bei den ersten zwei Fragen (und auch bei Unsicherheit des/der Befragten) Aussage vorlesen und dann fragen: "War das ein Grund für die Wahl des Berufs?", danach sollte die Frage klar sein.

Mehrfachantworten möglich

Strukturelle Bedingungen

wahl1_1 - Ich hatte keine andere Wahl

wahl1_2 - Man muss nehmen was man bekommt

wahl1_3 - Eine Ausbildung als [Beruf1] zu machen war besser als arbeitslos zu sein

Aus eigener Entscheidung (Traumberuf oder nach reichlicher Überlegung)

wahl1_4 + Ich habe diesen Beruf gut überlegt gewählt

wahl1_5 + Ich habe mich über den Beruf informiert und dann gemerkt, dass er mich interessiert

wahl1_6 + Ich wollte mein ganzes Leben schon [Beruf1] werden

wahl1_7 + Ich wollte etwas Sinnvolles arbeiten

wahl1_8 + Ich wollte etwas tun, bei dem ich Menschen helfen kann

Einfluss des sozialen Umfeld

wahl1_10 o Meine Eltern haben mir zu diesem Beruf geraten

wahl1_11 o Meine Eltern haben mich zu diesem Beruf gezwungen

wahl1_12 o Weil meine Mutter (Vater) [Beruf1] ist, wollte ich es auch werden

wahl1_13 o Meine Freunde haben auch eine Ausbildung als [Beruf1] gemacht

wahl1_14 o Meine Freunde haben mir dazu geraten

Andere Gründe

wahl1_15 - Es war eine schnelle Entscheidung ohne viel nachzudenken

wahl1_16 o Der Beruf war sehr einfach

wahl1_17 o Man kann in dem Beruf viel Geld verdienen

wahl1_18 o Man hat viel Freizeit in diesem Beruf

wahl1_19 o In der Nähe meiner Wohnung gab es einen Ausbildungsbetrieb

wahl1_20 o Ich wollte etwas lernen, womit ich finanziell unabhängig bin

Erfahrung/Empfehlung/Schule

wahl1_21 + Ich habe ein Praktikum gemacht und der Beruf hat mir gut gefallen

wahl1_22 o Dieser Beruf wurde mir bei der Berufsberatung empfohlen

wahl1_23 + Der Beruf passt gut zu mir

wahl1_24 o In der Schule war ich in Fächern gut, die man in diesem Beruf braucht

wahl1_25 + Ich habe besondere Kenntnisse (Computer, Sprachen), die man in diesem Beruf braucht

Soziodemographischer Teil

Abschließend noch ein paar Fragen zu Ihrer Person und den Unternehmen, in denen Sie arbeiten und gearbeitet haben.

soz1: Wieviele MitarbeiterInnen haben in dem Unternehmen, in dem Sie Ihre Lehrausbildung gemacht haben, gearbeitet?

Als Unternehmen verstehen wir zB Siemens, OMV, usw, nicht jedoch die Betriebsstätte - also zB die Werkstatt, in der die Lehrausbildung gemacht worden ist

Antwort zuordnen, wenn nichts kommt, vorlesen

weniger als 10

11 bis 50

51 bis 250

über 250

weiß nicht

soz1_1: Arbeiten Sie noch im selben Unternehmen, in dem Sie Ihre Lehrausbildung gemacht haben?

ja

nein

soz1_3: In welchem Jahr haben Sie Ihre Lehre begonnen?

Jahreszahl (Check: 1997-2009)

soz1_4: Haben Sie Ihre Lehrausbildung im Rahmen einer JASG-Maßnahme gemacht?

Durch die JASG-Maßnahmen werden für jugendliche Lehrstellensuchende, die nach Beendigung der Schulpflicht keine geeignete Lehrstelle finden, Ausbildungsplätze bereitgestellt, diese Art der Lehre findet jedoch nicht in einem Betrieb statt.

ja

nein

soz1_5: Haben Sie neben Ihrer beruflichen Tätigkeit eine zusätzliche berufliche Aus- oder Weiterbildung gemacht?

ja

nein

soz1_6: Machen Sie derzeit neben Ihrer beruflichen Tätigkeit eine zusätzliche Aus- oder Weiterbildung?

ja

nein

soz2: Wie viele Mitarbeiter sind in dem Unternehmen beschäftigt, in dem Sie derzeit arbeiten?

Als Unternehmen verstehen wir zB Siemens, OMV, usw, nicht jedoch die Betriebsstätte - also zB die Werkstatt, in der die Lehrausbildung gemacht worden ist

Antwort zuordnen, wenn nichts kommt, vorlesen

weniger als 10

11 bis 50

51 bis 250

über 250

weiß nicht

soz4: Wie viele Kinder haben Sie?

Anzahl

soz5: Leben Sie mit einem Partner/einer Partnerin im Haushalt?

- Nein
- Ja, ich lebe in einer Lebensgemeinschaft (unverheiratet)
- verheiratet

soz6: Leben Sie mit Ihren Eltern in einem Haushalt?

- ja
- nein

soz7: Was ist Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung?

Hier geht es um den höchsten formalen Bildungsabschluss, nicht um den zuletzt erworbenen.

Bei Ausbildungen, die im Ausland absolviert wurden, gilt das Bildungsniveau, das im jeweiligen Land erreicht wurde, auch wenn der Abschluss in Österreich nicht anerkannt wird.

Bei Schulabbruch ist das tatsächlich abgeschlossene Bildungsniveau einzutragen.

Kurse und Schulungen, in denen lediglich Zusatzqualifikationen erworben werden, sind NICHT zu berücksichtigen. Firmeninterne Weiterbildungen und dienstrechtliche Prüfungen (z.B. B-Matura) gelten ebenfalls NICHT als Bildungsabschluss. Nicht vorlesen, auf Antwort warten und einer den unten genannten Kategorien zuordnen:

- 1 (Max.) Pflichtschulabschluss

Beispiele: Hauptschule, AHS-Unterstufe, Sonderschule

- 2 Lehre (Berufsschule)

Abschluss: Lehrabschlussprüfung (Gesellenprüfung)

- 10 Berufsreifeprüfung nach abgeschlossener Lehrausbildung

- 3 Meister-, Werkmeisterausbildung

Abschluss: (Werk-)Meisterprüfung

- 4 Krankenpflegeschule

Ausbildung zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege,

nur Ausbildung zum diplomierten Pflegepersonal zB Diplomkrankenschwester

- 5 Berufsbildende mittlere Schule

Beispiele: Handelsschule (3-j), Gastgewerbefachschule (3-j), Kindergärtnerinnen-/Kindergärtnerschule (4-j), Haushaltungsschule (3-j)

- 6 Allgemeinbildende höhere Schule (AHS-Matura)

Beispiele: Gymnasium, Mittelschule, Frauenoberschule

- 7 Berufsbildende höhere Schule (BHS-Matura)

Normalform, Kolleg, Abiturientenlehrgang

Beispiele: HAK, HBLA, HTL, Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik

- 8 Universität, Fachhochschule

Erst- oder Zweitabschluss eines Studiums an einer öffentlichen oder privaten

Universität, Kunsthochschule oder Fachhochschule, Pädagogische Hochschule

- 9 Hochschulverwandte Ausbildung, Akademie

Voraussetzung: Matura

Beispiele: Pädagogische Akademie (Pädak), Militärakademie, Schulen des gehobenen

medizinisch-technischen Dienstes, Akademie für Sozialarbeit, Universitätslehrgang ohne

vorangegangenes Studium

soz8: Welche Berufliche Stellung haben Sie in Ihrem Hauptberuf?

Antwort zuordnen - wenn keine Antwort kommt, die Ausprägungen vorlesen!

- ich übe derzeit keinen Beruf aus
- In Ausbildung
- AngestellteR
- ArbeiterIn
- BeamteR
- VertragsbediensteteR
- FreieR DienstnehmerIn
- Selbständig, ohne Arbeitnehmer
- Selbständig, mit Arbeitnehmern
- Mithelfender Familienangehöriger

soz10: In welchem Bereich liegt Ihr monatliches Nettoeinkommen?

- 1 – 600
- 601 – 900
- 901 – 1.200
- 1.201 – 1.500
- 1.501 – 2.000
- über 2.000
- alle Kategorien darüber streichen
- keine Angabe

soz13: Können Sie mir bitte Ihr Alter sagen?

- Alter (Check: 18-25)

soz14: Geschlecht?

Bitte ohne Nachfragen eintragen!

- männlich
- weiblich

soz15: In welchem Land sind Sie geboren?

- Österreich
- Gebiet des ehemaligen Jugoslawien
- Türkei
- Deutschland
- restliche EU
- restliche Welt

soz16: Welche Staatsbürgerschaft besitzen Sie?

- Österreich
- Gebiet des ehemaligen Jugoslawien
- Türkei
- Deutschland
- restliche EU
- restliche Welt

soz18: In welchem Land ist Ihre Mutter geboren?

- Österreich
- Gebiet des ehemaligen Jugoslawien
- Türkei
- Deutschland
- restliche EU
- restliche Welt

soz19: In welchem Land ist Ihr Vater geboren?

- Österreich
- Gebiet des ehemaligen Jugoslawien
- Türkei
- Deutschland
- restliche EU
- restliche Welt

soz20: Bei wievielen verschiedenen ArbeitgeberInnen waren Sie schon beschäftigt. Bitte zählen Sie nur Arbeitsverhältnisse, bei denen Sie mindestens halbtags gearbeitet haben?

- Anzahl

Danke, dass Sie bei unserer Befragung mitgemacht haben.

Bei Personen, die nicht in die Zielgruppe fallen:

Da wir Personen suchen, die zumindest ein Jahr lang eine Lehre gemacht haben, ist das Interview für Sie jetzt auch schon wieder zu Ende. Danke für Ihre Bereitschaft.