

Nachlizenziatsstudium in Berufs-, Studien- und Laufbahn-Beratung
der Universitäten Bern, Freiburg und Zürich
NABB-6 2002-2004

Berufswahlvorbereitung unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellung von jungen Frauen und Männern

Diplomarbeit von:

Zorka Baric-Vahldieck
Unterleh 18
6300 Zug

Aneta Agata Wilczak
Strickstrasse 5
5317 Hettenschwil

Eingereicht bei:

Dr. Daniel Jungo
Weinbergstrasse 149
8006 Zürich

Prof. Dr. phil.
Hans Dieter-Schneider
Chemin du Gebey 4
1752 Villars-sur-Glâne

November 2003

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Theoretischer Bezugsrahmen	6
2.1 Geschlechterentwicklung und Geschlechterdifferenzierung	6
2.2 Geschlechterdifferenzen und Schule	8
2.3 Verknüpfung von Geschlecht und Beruf	10
2.4 Berufswahlreife	12
3. Zielsetzung und Fragestellung	16
3.1 Zielsetzung	16
3.2 Fragestellungen	16
4. Berufswahlvorbereitung in Theorie und Praxis	17
4.1 Das Projekt „Rent-a-Stift“ oder Lehrlinge machen Schule	18
4.1.1 Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berufsbildung / Der Lehrstellenbeschluss I und II	18
4.1.2 Die Entstehungsgeschichte des Projekts „Rent-a-Stift“	19
4.1.3 Das Zentralschweizerische Projekt „Rent-a-Stift“ und seine praktische Umsetzung	20
5. Datenaufnahme und Auswertungsmethodik	22
5.1 Datenaufnahme	22
5.2 Aufbau des Fragebogens	24
5.2.1 Beschreibung der Originalinstrumente	24
5.2.2 Beschreibung der Skalen	26
5.2.3 Statistiken der Skalen	28
5.3 Auswertungsmethodik	29
6. Darstellung der Ergebnisse	30
6.1 Beschreibung der Stichprobe	30
6.2 Ergebnisse	31
6.2.1 Geschlechtstypik der Berufswünsche vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz	31
6.2.2 Berufswünsche der Mädchen und Buben vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz	32
6.2.3 Sicherheitsgrad vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz	33
6.2.4 Bereitschaft zur beruflichen Orientierung vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz	34
6.2.5 Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung vor und nach dem „Rent-a-Stift“	36
6.2.6 Rollenorientierung vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz	37
6.2.7 Zusammenhänge zwischen den Aspekten der Berufswahlreife	38

7. Diskussion	39
7.1 Diskussion der Ergebnisse	39
7.2 Überprüfung der Wirksamkeit des Projekts „Rent-a-Stift“ in der Praxis	43
7.2.1 „Rent-a-Stift“ Evaluation durch die Kantone	43
7.2.2 „Rent-a-Stift“ als neuer Kooperationspartner bei der Berufswahlvorbereitung	46
7.2.2.1 Lernende als neue Kooperationspartner bei der Berufswahlvorbereitung	47
7.2.2.2 Themen und Grobziele des adaptierten Kooperationsmodells von Egloff	47
7.3 Was ist verbesserungswürdig beim Projekt „Rent-a-Stift“	51
8. Exkurs: Übergänge brauchen neue Rollenmodelle - Spannungsfeld zwischen Tradition und Moderne	52
8.1 Teilzeitbeschäftigung	53
8.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten – Rollenflexibilisierung	54
8.3 Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer in der Schweiz	55
8.4 Bildung und geschlechtliche Berufspräferenzen	57
8.5 Einstellungswandel – Rollenwandel der Männer	59
9. Zusammenfassung	60
10 Literaturverzeichnis	62
11. Tabellenverzeichnis	65
12. Anhang	66

1. Einleitung

Durch den wissenschaftlichen und technologischen Fortschritt ist Bildung heute mehr denn je gefordert. Traditionelle Bildungsformen werden zunehmend in Frage gestellt zugunsten innovativer und auf globalen Zusammenhängen beruhender Ansätze. Nationale Bildungsprogramme werden zunehmend internationalisiert, geschlechter-spezifische Trennungen aufgehoben und multimediale Hilfsmittel halten Einzug in allen Bereichen des Bildungssektors.

Im primären Ausbildungssektor werden Fremdsprachen sogar im Vorschulalter eingeführt und es wird grosser Wert auf die schulische Integration gelegt. Integrative Schultypen werden bevorzugt und die Begabtenförderung erhält einen neuen Stellenwert. Im sekundären Ausbildungssektor (Sekundarstufe II) entstehen neue Berufe (InformatikerIn, Gesundheitsfachangestellte), die Berufsmaturität hat sich etabliert und die KV-Lehre wurde reformiert. Auch die Frauenförderung fand Einzug in die Berufsbildung.

Im Bereich der tertiären Ausbildungsstufe wird das Bachelor und Master Programm sowie die ECTS Testate (European Credit Transfer System) eingeführt. Bei der Lehrerausbildung sind fast alle Seminare abgeschafft und die Lehrerausbildung findet an pädagogischen Hochschulen statt. Diese Reformen machen das Schweizerische Bildungssystem durchlässiger und mit dem Europäischen Bildungssystem konformer.

Wir befinden uns also in der Mitte einer gross angelegten Bildungsreform, die mit ihren verschiedenen Programmen und innovativen Ansätzen alle Bereiche des Ausbildungssektors in der Schweiz erfasst hat. Dazu gehört auch die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Berufswelt. Um die Auswirkungen der verschiedenen Programme und innovativen Ansätze zu erfassen, sind Untersuchungen notwendig, die Auskunft über den Wirkungsgrad dieser Massnahmen geben und gegebenenfalls Korrekturen vorschlagen.

Trotz grosser Bestrebungen zur Chancengleichheit in der Bildungs- und Berufswelt, die mit Geschlechtsneutralisierung der Berufe einhergehen, wird die Berufswahl von Jugendlichen nach wie vor geschlechtstypisch entschieden.

Viele Jugendliche erfüllen bei ihrer Berufswahl die Erwartungen ihrer Eltern und der gesellschaftlichen Umgebung und sind somit den gesellschaftlichen Steuerungs-prozessen unterworfen.

Anstatt sich an eigenen Fähigkeiten und Wünschen bei ihrer Berufswahl zu orientieren, übernehmen sie die Wertvorstellungen anderer bzw. lassen sich leicht durch Vorbilder aus ihrem Umfeld oder durch die Werbung projizierte Stereotypen beeinflussen. Die Jugendlichen sind in dieser Entwicklungsphase auf der Suche nach ihrer Identität, für deren Konstruktion und Darstellung der Beruf für Mädchen und für Buben eine grosse Rolle spielt. Aus dieser Verunsicherung heraus wählen junge Frauen überwiegend so genannte “Frauenberufe” und Männer so genannte “Männerberufe”, was zur geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung führt.

Nach Angaben vom Bundesamt für Statistik sind **Frauenberufe** solche, in denen der Frauenanteil mindestens 20% über dem Frauenanteil an der Erwerbsbevölkerung liegt. Dasselbe gilt für **Männerberufe**.

Gemischte Berufe sind solche mit einem durchschnittlichen (+/-5%) Frauen- bzw. Männeranteil (z.B. künstlerische Berufe, Berufe in der chemischen Industrie). In unserer Arbeit verwenden wir dafür überwiegend die Bezeichnung **geschlechtstneutrale Berufe**, was synonym zu verstehen ist.

Die Berufswahl findet zu einem Zeitpunkt statt, an dem Verunsicherungen bezüglich der Geschlechtsidentität bestehen. Wenn man aber gerade diese Verunsicherung als Chance für Abbau der traditionellen Rollenbilder begreift, kann dadurch eine neue Grundlage für die Berufswahl geschaffen werden. Doch bevor die Jugendlichen neue Rollen einnehmen können, brauchen sie Vorbilder, die diese Rollen auch wirklich leben. Genau da setzt das Zentralschweizerische Projekt “Rent-a-Stift” an, das für eine offene Berufswahl sensibilisiert und einen Prozess in Gang setzt, welcher die Vergeschlechtlichung von Berufen verhindern soll.

Die Zielsetzung dieser Diplomarbeit ist es, anhand des Zentralschweizerischen Gleichstellungsprojekts „Rent-a-Stift“, das als Massnahme des Bundes zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Berufsbildung gedacht war, zu evaluieren und herauszufinden, ob die Klasseneinsätze der Lehrlinge als Vorbilder mit einer geschlechtsuntypischen Lehre Einfluss auf das Berufswahlverhalten der Schüler und Schülerinnen haben.

2. Theoretischer Bezugsrahmen

2.1 Geschlechterentwicklung und Geschlechterdifferenzierung

In allen Kulturen und zu allen Zeiten gab es Vorstellungen über die Unterschiede der Geschlechter. Über Jahrhunderte dominierte die Idee von einer natürlichen, biologischen Verschiedenheit, die zur Formulierung einer spezifisch weiblichen und männlichen Identität führt.

Heutzutage werden die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aber auch als Ergebnis der Geschichte und der Sozialisation interpretiert. Die englische Sprache bietet sogar eine präzise Differenzierung von Geschlecht an, mit *gender* als sozialem und *sex* als biologischem Geschlecht. *Sex* wird durch Anatomie, Physiologie und Hormone determiniert, während *gender* den erworbenen Status, sozial und kulturell geprägte Geschlechtscharaktere meint, die durch Sozialisationsprozesse angeeignet werden.

Zunehmend wird das Geschlecht auch nicht mehr nur als körperlicher oder sozialer Zustand, sondern als Prozess von Geschlechtsidentität und Geschlechterbeziehungen gesehen. Zahlreiche Autoren (z.B.: West & Zimmerman, 1991) argumentieren, dass Geschlecht keine Rolle ist, sondern ein gesellschaftliches Konstrukt, ein Produkt sozialen Handelns, das eine soziale Reproduktion von Regeln und Strukturen beinhaltet. Entscheidend sind dabei drei Faktoren:

- ß die Geburtsklassifikation eines körperlichen Geschlechts
- ß die soziale Zuordnung in sozial akzeptierter Darstellung
- ß die intersubjektive Herstellung von Geschlecht in Interaktionsprozessen.

Die sozialkognitive Theorie der Geschlechterentwicklung und -differenzierung von Bussey & Bandura (Bussey & Bandura, 1999) sieht die Entwicklung auch als lebenslangen Prozess und erfasst die Art der Vermittlungsmodalitäten, die an diesem Prozess beteiligt sind.

Laut dieser Theorie verfügen wir über drei Arten von Fähigkeiten:

- § Wir nehmen Symbolisierungen vor, um die Umwelt zu verstehen und zu beeinflussen. Diese Symbolisierungen spielen auch eine zentrale Rolle in Vergeschlechtlichungsprozessen.
- § Wir sind zu interpretierenden Einordnungen fähig.
- § Wir können auf der Basis von Einschätzungen, Reflexionen und Kommunikationen unser eigenes Verhalten steuern, der Situation ausweichen oder sie so verändern, wie man sie sich wünscht (selbstregulierende Fähigkeiten).

Es gehört zu den Grundannahmen dieser Theorie, dass alle Menschen unabhängig vom Geschlecht, über die oben erwähnten Fähigkeiten verfügen.

Die Geschlechterentwicklung und –differenzierung wird durch drei zentrale Formen der Einflussnahme und ihrer kognitiven Verarbeitung gesteuert:

- § Modellierungen
- § Handlungen und ihre Bewertungen
- § direkte Unterweisung.

Der Einfluss von Modellen ist von Geburt an zentral und spielt eine wichtige Rolle für die beobachtenden Lernprozesse. Die Modelle bieten bereits die Verhaltensstile für verschiedene Kontexte oder Aktivitäten, die aber nicht passiv übernommen werden. Kinder müssen sich nicht „geschlechtsrollen-adäquat“ verhalten oder es gut finden, ein Mädchen oder ein Junge zu sein. Die Beeinflussung von Modellen hängt auch von kognitiven Fähigkeiten, Motivationen, Emotionen und Werthaltungen des Individuums ab. Nach Bussey & Bandura gehören zu diesen Regulationsmechanismen noch Sanktionen, Selbstsanktionen und Selbstwirksamkeitseinschätzungen. So findet der sozialkognitive Prozess statt und schafft damit eine Grundlage für die Geschlechtsidentität.

In der Literatur wird dieser Prozess unterschiedlich definiert. Die emanzipatorischen Ansätze nennen diesen Prozess „doing gender“ und betonen damit, dass das Geschlecht „getan“ werden muss (vgl. West & Zimmerman, 1991).

Goffman (1994) spricht von einer „Identifikationsetikette“, die zu unterschiedlichen Erwartungen, Erfahrungen und Anforderungen führt. Seiner Meinung nach entstehen dadurch die so genannten „geschlechtsspezifischen Subkulturen“, die mit den adäquaten geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen einhergehen.

Ihre Normalität wird immer wieder durch die Institutionen akzeptiert und bestätigt. Durch diesen Kreislauf erscheint uns die Geschlechtszugehörigkeit so natürlich und selbstverständlich, dass wir sie normalerweise gar nicht anders denken können.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die sozialen und kulturellen Differenzierungen über die Enge oder Weite der Verhaltensmöglichkeiten bestimmt werden, die bei Mädchen bzw. bei Jungen gefördert, gewünscht und toleriert werden. Dies gilt nicht nur für die noch relativ eindeutigen äusseren Merkmale wie Haartracht, Kleidung und Schmuck. Unsere Geschlechtsvorstellungen beinhalten auch Stereotype über „richtige“, „angemessene“ Interessen, Einstellungen und Verhaltensweisen für „weibliche“ bzw. „männliche“ Menschen.

Nach Erikson (z.B.: Zimbardo, 1982) macht das Suchen und das Erproben des Selbstbildes einen wesentlichen Teil der Identitätsfindung aus. Die Jugendlichen sind von ihrer kognitiven Entwicklung her in der Lage, ihre Eigenschaften und Interessen zu identifizieren und wissen, welche sie mit den anderen teilen und wo sie sich von den anderen unterscheiden. Die Umwelt (Schule/Familie) stellt Erwartungen an die Jugendlichen, indem sie auf die Entwicklung ihrer Selbständigkeit, Eigenverantwortung und die Auseinandersetzung mit sich selbst im Hinblick auf die Berufswahl drängt. So versucht die Mehrheit der Jugendlichen bei der Berufswahl, ihr berufliches Selbstkonzept in einem angemessen erscheinenden Beruf zu verwirklichen. Sie vergleichen ihr Selbstkonzept mit den Berufsrollenbildern der ihnen bekannten und sie interessierenden Berufe und versuchen Übereinstimmung zu finden (Super, 1994; 1981). Sie wählen unter den in Erwägung gezogenen beruflichen Alternativen jene aus, deren antizipierte Anforderungen und Möglichkeiten zur Realisierung der eigenen Bedürfnisse, Interessen und Werte am besten mit ihrem Selbstkonzept übereinstimmen.

2.2 Geschlechterdifferenzen und Schule

Es lässt sich vermuten, dass die Geschlechterunterschiede mit Leistungs- und Interessensdivergenzen zusammenhängen, die in der Schule formiert werden.

Viele Studien (Weinert & Helmke, 1997; Fend, 1997) verweisen auf unterschiedliche Verhaltensmuster von Mädchen und Buben:

- § höhere Anstrengungsvermeidung bei gleichzeitig vorhandenem Selbstbewusstsein bei Schülern und das gegenteilige Profil bei Schülerinnen (z.B. mit „Faulpelz-Syndrom“ lassen sich auch die schlechteren Schulnoten der männlichen Schüler gegenüber den weiblichen erklären);
- § stärkere Leistungsängstlichkeit und geringeres Zutrauen bei Mädchen, bei welchen die Tendenz, sich eher lagerorientiert zu verhalten, viel ausgeprägter ist als bei Buben;
- § Mädchen neigen dazu, misserfolgsorientierte Attributionen zu entwickeln (bei gleicher Leistung schreiben sie sich geringere Fähigkeiten zu, während Buben die eigenen fachlichen Fähigkeiten optimistisch überschätzen);
- § Zusammenhang zwischen schulischen Noten und der Begabungsselbstschätzung ist bei Mädchen deutlich enger. Buben sind in ihrer Selbstentwicklung unabhängiger von der Realisierung entsprechender Wünsche;
- § ausserschulische Erfahrungsbereiche spielen bei Buben eine grössere Rolle, während Mädchen die grössten Erfolgserfahrungen in der Schule erleben.

Die aktuelle PISA-Studie (Vellacott, 2003) weist darauf hin, dass Mädchen international gesehen signifikant bessere Leistungen zeigen als Buben. Mädchen sind vor allem beim Reflektieren und Bewerten von Texten besonders gut, ebenfalls beim text-bezogenen Interpretieren. In den Bereichen Mathematik und Naturwissenschaften, wo der Umgang mit mathematischen und mentalen Modellen gefordert wird, schneiden Buben besser ab. Geschlechterdifferenzen treten auch in den Interessen auf. Sie manifestieren sich in den jeweils gemochten Schulfächern, zeigen sich aber auch daran, welche Fachrichtungen im beruflichen Bereich oder im Studium gewählt werden. Im Allgemeinen sind Mädchen mehr für den sprachlichen und Buben mehr für den naturwissenschaftlich-technischen Bereich interessiert.

Man kann vermuten, dass den Eltern und besonders den Lehrkräften hier eine wesentliche Funktion zukommt. Ihre Einstellungen beeinflussen ihr Verhalten gegenüber Mädchen und Buben.

Manche Autoren (Keller, 1997) besagen, dass eigentlich nicht das Geschlecht zu den Geschlechterdifferenzen in der Leistung führt, sondern das Selbstvertrauen, auf welches

die Stereotypisierung einen Einfluss hat (z.B. Stereotypisierung von Mathematik und vielen Berufen als männliche Domäne). Der gleiche Prozess setzt sich bei der Berufswahlentscheidung fort. Da den meisten Jugendlichen eine eigene Wertorientierung beim Prozess der Berufswahlentscheidung fehlt, halten sie sich an allgemein übliche Handlungsmuster von Eltern, Verwandten und Freunden.

Es ist logisch, dass sie versuchen die Erwartungen zu entwickeln, indem sie sich an den traditionellen Geschlechtsrollen orientieren und auf ihre Vorbilder zurückgreifen. So kommt es zur geschlechtsspezifischen Teilung.

2.3 Verknüpfung von Geschlecht und Beruf

Prozesse der Vergeschlechtlichung der Berufe führen dazu, dass jede Arbeit in unserer Gesellschaft ein Geschlecht hat: sie gilt als „weiblich“ oder „männlich“. Berufe haben ein stereotypes Profil, welches charakteristische Aussagen über die BerufsinhaberInnen enthält. So können Frauenberufe als diejenigen Berufe definiert werden, deren Stereotyp dem weiblichen Geschlechtsstereotyp ähnlich ist (entsprechendes gilt für Männerberufe). Viele Theorien haben sich schon mit der Verknüpfung von Geschlecht und Beruf auseinandergesetzt, aber die meisten von diesen wurden auf einem hohen Abstraktionsniveau formuliert und kaum empirisch überprüft.

Wir stützen uns deswegen auf die Theorie von Gottfredson, die sich nicht nur auf theoretischer Ebene mit diesem Thema beschäftigt hat. In ihren Arbeiten wird den Berufswünschen der Jugendlichen Aufmerksamkeit geschenkt, was auch im Zentrum unserer Arbeit steht.

In ihrem theoretischen Ansatz beschreibt Gottfredson (1996) den Entwicklungsprozess als stetige Eingrenzung akzeptabler Berufsalternativen.

Für sie ist die Entwicklung beruflicher Ambitionen eine permanente Anpassung von Selbstkonzept und subjektivem Konzept der Berufswelt. Beide Konzeptbildungen werden bestimmt durch die kognitive Entwicklung, insbesondere durch den Erwerb von Klassifizierungsfähigkeiten.

Die ersten Elemente, die in das Selbstkonzept aufgenommen werden, sind das Geschlecht, dann folgt der Status, zunächst in Begriffen von arm und reich, später im

Erkennen der Bedeutung von verschiedenen schichtspezifischen Symbolen. Erst danach werden die aus Beobachtungen entstehenden latenten Interessen, Fähigkeiten und Werthaltungen bedeutsam. Parallel dazu entwickeln Jugendliche Berufskonzepte, die sich in den geäußerten Berufswünschen ausdrücken.

Den ersten Berufswünsche unterliegen keinen Einschränkungen; sie sind bestimmt von dem Wunsch des Jugendlichen, erwachsen zu sein. Eine erste Einschränkung erfahren Berufswünsche durch die Selbstdefinition als Bub oder Mädchen. Der Automechaniker und die Pflegeassistentin beispielsweise polarisieren diese Dimension. Die zweite Einschränkung wird definiert über das Berufsprestige, den Status eines Berufes, der nach Gottfredson (1996) für Jugendliche etwa mit 9 bis 13 Jahren bedeutsam wird. In der Phase ab 14. Lebensjahr dominieren unter der emotionalen Verunsicherung der Adoleszenz und durch die Fähigkeit zum Denken in abstrakten Kategorien innere Gefühle. Hier geht es um die Überarbeitung von ganz individuellen Wertvorstellungen, Eigenschaften, Einstellungen und Interessen. Erst in dieser Phase findet die genauere Bestimmung der Interessengebiete innerhalb des sozialen Raumes statt, der durch die Eingrenzung passender Berufe nach den Kriterien vom eigenem Geschlecht, eigener sozialen Schicht und eigenen Fähigkeiten in der bisherigen Entwicklung definiert wurde (Ratschinski, 1994).

Nach Gottfredson (1981) wird jeder Beruf graphisch als Punkt in einem System beschrieben, das durch die Dimensionen Geschlechtstyp und Berufsprestige gebildet wird. Der Eingrenzungsprozess lässt sich formal als verengende Fläche abbilden, die durch die unteren und oberen Akzeptanzgrenzen von Berufsstatus und Geschlechtstyp definiert ist. Diese Fläche oder "Zone akzeptabler Berufsalternativen" bildet den subjektiven Orientierungs- und Bewertungsrahmen erst dann, wenn die tatsächliche Berufswahl ansteht.

Da die Berufe nicht immer verfügbar sind, für die sich ein Mensch geeignet hält, muss er Kompromisse zwischen seinen Berufswünschen und den Gegebenheiten des aktuellen und lokalen Arbeitsmarktes schließen. Gottfredson nimmt an, dass der Kompromiss eine Funktion der hierarchischen Organisation des Selbstkonzeptes ist.

Sie geht davon aus, dass früher entwickelte Elemente des Selbstkonzeptes basaler und damit fester verankert sind. Insofern ist gemäß ihrem Selbstkonzeptmodell "Geschlecht"

zentraler als "Status" und "Interessen" und wird folglich als letztes bei der Kompromissbildung preisgegeben.

Henderson, Hesketh & Tuffin (Brooks, 1994) haben untersucht, ob die Geschlechtstypisierung einen Einfluss auf die beruflichen Präferenzen hat, noch bevor diese Präferenzen durch das soziale Umfeld eingeschränkt werden. Ferner haben sie überprüft, ob diese Einschränkungen in den von Gottfredson behaupteten Altersstufen auftreten. Ihr Befund kann man wie folgt zusammenfassen: die Ereignung durch Geschlechtstypisierung erfolgt früher als von Gottfredson vorhergesagt.

In der vierten Phase der oben erwähnten Theorie bilden sich die persönlichen Interessen, Werte und Kompetenzen, welche helfen, die Aufgabe sich für einen bestimmten Beruf oder eine bestimmte Laufbahn zu entscheiden, effektiv zu bewältigen. Voraussetzung dafür ist aber eine gewisse Berufswahlreife sowie Hilfestellung, die von verschiedenen Unterstützungspartnern geleistet werden muss.

2.4 Berufswahlreife

Es gibt viele Modelle und Theorien, welche erklären, wie und aus welchen Gründen Menschen einen bestimmten Beruf wählen. Aber auch bei den gegenwärtig dominierenden Berufswahlmodellen (z.B.: trait-and-factor, alloktionstheoretischer und entscheidungstheoretischer Ansatz) werden die individuellen Voraussetzungen und Bedingungen der Berufswahlentscheidung nur wenig berücksichtigt.

Dies ist beim Kooperationsmodell von Egloff (Egloff, 1998) nicht der Fall.

Die Leitidee seines Konzeptes ist die Förderung der Übergangskompetenzen der Jugendlichen, welche durch die effektive Bewältigung der folgenden Entwicklungsaufgaben entstehen:

- ß Ich-Bildung
- ß Selbsterfahrung, Identitätsentwicklung
- ß Erkundung der Arbeits- und Berufswelt
- ß Informationsverarbeitung
- ß Wahrnehmung und Bewertung von Alternativen
- ß Entscheidungs- und Realisierungsaktivitäten.

Wie erfolgreich diese Anforderungen bewältigt werden können, hängt davon ab, wie gross die Bereitschaft des Individuums ist, diese zu meistern. Hierbei kommt es auf die berufliche Reife des Individuums an. Nach Super (1994) ist die berufliche Reife eine Kombination von physischen, psychischen und sozialen Merkmalen, die sowohl kognitiv als auch affektiv ist. Dabei ist es sehr wichtig, wie erfolgreich die Anforderungen früher Stufen und Unterstufen der Laufbahnentwicklung bewältigt wurden, vor allem aber in der Zeit unmittelbar davor.

Das Konzept der Berufswahl- bzw. Laufbahnreife wurde in der Literatur (vgl. Super, 1994) als Fähigkeit und Bereitschaft zur Inangriffnahme und effektiven Bewältigung der phasentypischen beruflichen Entwicklungsaufgaben definiert.

Die Berufswahlreife umfasst nach Super (1981) folgende Dimensionen:

- Laufbahnplanung
- Laufbahnexploration
- Entscheidungskompetenz
- Berufliche Informiertheit
- Realitätsorientierung

Nach Busshoff (1989) entwickelt sich die Berufswahlreife in sechs Stufen (vgl. Tabelle 1).

Stufe		Beschreibung
1	Wahrnehmen der Berufswahl	Die Jugendlichen können die Berufswahl als Aufgabe wahrnehmen , d.h. sie sind bereit, sich auf die Berufswahl einzulassen, sie sind motiviert, sich mit ihr zu befassen.
2	Problemanalyse der Berufswahlauflagen	Die Jugendlichen können den Problemgehalt der Berufswahlauflagen analysieren , d.h. sie werden sich über ihr Selbstkonzept und ihre Berufsvorstellungen klar, sie entwickeln Problemlösungsmethoden.
3	Entdeckung von Selbstbestimmungschancen	Die Jugendlichen können die in der Berufswahl liegenden Selbstbestimmungschancen entdecken , d.h. sie erleben sie als reale Chance der Veränderung hin zu einer realistischen Einschätzung ihrer Berufswahlsituation, sie sind sich bewusst, welche Einflüsse sie zulassen und welche sie abwehren.
4	Ausarbeitung und Entscheidung	Die Jugendlichen können Handlungsmöglichkeiten und -alternativen ausarbeiten und sich entscheiden , d.h. sie gehen vom Selbstkonzept und den Berufsvorstellungen aus und entwickeln Entscheidungskriterien und Entscheidungsalternativen. Sie nutzen Erfahrungs- und Informationsquellen und beziehen dabei Gesprächspartner mit ein; sie gewichten und überprüfen berufliche Alternativen und schätzen deren Realisierungschancen ein.
5	Berufswahlentscheidung verantworten	Die Jugendlichen können die Handlungsentscheidungen und die damit verbundenen persönlichen und sozialen Folgen verantworten , d.h. sie erkennen die in der Berufswahlentscheidung liegende Herausforderung und Verantwortung und nehmen sie an.
6	Verwirklichung der Berufswahlentscheidung	Die Jugendlichen können ihre Berufswahlentscheidung im situationsgerechten Handeln verwirklichen.

Tabelle 1: Entstehung von Berufswahlkompetenz nach Busshoff (1989)

In der Theorie von Krumboltz ist die berufliche Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess interpretiert. Die Autoren (Mitchell & Krumboltz, 1994) gehen davon aus, dass bei Entscheidungen, welche mit der Berufswahl oder der Laufbahnplanung zusammenhängen, folgende vier Faktorengruppen eine wichtige Rolle spielen:

- genetische Ausstattung: Eigenschaften und Begabungen, welche günstige oder hinderliche Voraussetzung für die persönliche Entwicklung darstellen können, wie ethnische Herkunft, Geschlecht und die Fähigkeit aus bestimmten Erfahrungen zu lernen
- Umweltbedingungen und Ereignisse: die berufliche Entscheidungsfindung wird durch soziale, kulturelle, politische und wirtschaftliche Ereignisse beeinflusst. Dazu gehören die Art und Anzahl der angebotenen Arbeitsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten, das Bildungssystem, Veränderungen der gesellschaftlichen Struktur, Ausbildungserfahrungen und Ressourcen in der Familie, etc.
- Lernerfahrungen: Jeder Mensch hat eine unverwechselbare Geschichte von Lernerfahrungen, welche zur Wahl einer bestimmten beruflichen Laufbahn führt.
- Aufgaben- und Problemlösungsfähigkeiten: diese werden als kognitive und pragmatische Fähigkeiten sowie emotionale Neigungen definiert, mit denen das Individuum an die Lösung von Aufgaben herangeht.

Diese Einflussfaktoren führen zu Überzeugungen über das eigene Selbst (Selbstbild) und über die Arbeitswelt (Umweltbild) und beeinflussen individuelle Zielsetzungen und Handlungen.

Bei Förderung der Berufswahlkompetenzen sind Berufsberatung und in besonderem Maße die Schulen in die Pflicht genommen, die Informationsflut richtig zu gliedern, sinnvoll zu bearbeiten und gut abzuwägen, damit die Berufswahlentscheidung schliesslich richtig getroffen wird und Berufszufriedenheit erreicht werden kann.

Der „Rent-a-Stift“ Ansatz gehört zu Massnahmen, mit denen man die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit eigenen Interessen und Fähigkeiten fördert und damit die Berufswahl unterstützt.

3. Zielsetzung und Fragestellung

3.1 Zielsetzung

Die Berufswahlvorbereitung hat in der Schweiz einen traditionellen Ablauf und ist in den Lehrplänen der Oberstufen fest verankert. In den letzten Jahren wurden jedoch neue Projekte eingesetzt, welche als Ergänzung des Berufswahlunterrichts gezielt auf die bestimmten Aspekten der Berufswahlvorbereitung eingehen, wie z.B. auf das geschlechterstereotype Berufswahlverhalten. Das Zentralschweizerische Gleichstellungsprojekt „Rent-a-Stift“ gehört zu solchen Massnahmen. Die Lernenden, die eine geschlechtsuntypische Berufswahl getroffen haben, gehen in die 8. Klassen und informieren über ihren Beruf.

In dieser Arbeit wollen die Autorinnen herausfinden, ob solche Orientierung über geschlechtsuntypische Berufe zur Veränderung bei Berufswahl von Schülern und Schülerinnen führt bzw. geführt hat.

Die Berufswahl bezieht sich hier auf die momentanen Berufswünsche und nicht auf die definitive Berufswahl.

Von Interesse ist auch, ob die Einsätze einen Einfluss auf die grundlegenden Aspekte des Berufswahlverhaltens, wie Entschiedenheit, Eigenaktivität und Bereitschaft der Jugendlichen sich umfangreicher zu informieren, haben. Außerdem wollen wir herausfinden, ob sich die Geschlechterrollenpräferenzen verändern.

3.2 Fragestellungen

1. Trägt der „Rent-a-Stift“ Einsatz dazu bei, dass sich die Jugendlichen mehr für geschlechtsuntypische und geschlechtsneutrale Berufe interessieren?
2. Unterscheiden sich die Berufswünsche der befragten Mädchen und Buben in Bezug auf ihre Geschlechtstypik?
3. Ändert sich durch den „Rent-a-Stift“ Einsatz die Sicherheit der befragten SchülerInnen bei ihrer Berufswahl?

4. Gibt es Veränderung vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz in Bezug auf Bereitschaft der SchülerInnen zur beruflichen Orientierung?
5. Ändert sich die Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidungen durch den „Rent-a-Stift“ Einsatz?
6. Hat der „Rent-a-Stift“ Einsatz einen Einfluss auf die Geschlechterrollenpräferenzen der befragten SchülerInnen?
7. Gibt es einen Zusammenhang zwischen den untersuchten Berufswahlreifevariablen (Sicherheitsgrad, Bereitschaft zur beruflichen Orientierung, Eigenaktivität bei den Berufswahlentscheidungen und Rollenorientierung der SchülerInnen)?

3. Berufswahlvorbereitung in Theorie und Praxis

Nach dem ZGB, Art. 302 (Schweizerisches Zivilgesetzbuch, 1997) sind **Eltern** für die allgemeine und berufliche Ausbildung ihrer Kinder verantwortlich und sollen zu diesem Zweck in geeigneter Weise mit der Schule und soweit erforderlich mit weiteren Institutionen zusammenarbeiten. Die **Volksschule** hat den Auftrag die Jugendlichen auf die weitere Ausbildung und auf die berufliche Tätigkeit vorzubereiten. Die **Branchenverbände und Ausbildungsbetriebe** ermöglichen durch Schnupperlehren und Informationsanlässe inner- und ausserhalb der Schule Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt.

Die **Berufs- und Laufbahnberatung** unterstützt die Jugendlichen, Eltern und Schulen in den Bereichen Berufsbildung, Berufswahlvorbereitung und Berufswahl. Das Ziel der Berufswahlvorbereitung ist es, SchülerInnen nach der Prüfung ihrer persönlichen Situation und nach exemplarischen Einblicken in die Arbeitswelt zu befähigen, eine Entscheidung für ihre anschliessende berufliche Ausbildung zu treffen. Um einen Entscheid treffen zu können, wird die Kenntnis der wichtigsten Bildungswege und damit verbundenen Anforderungen und Berufseinsmündungen vorausgesetzt.

Die Berufswahlvorbereitung auf der Sekundarstufe I ist im Lehrplan verankert und es ist dafür gesorgt, dass LehrerInnen über ausreichende Kenntnisse der modernen Berufsbildung verfügen.

Die Institutionen der Lehrerbildung, der Berufsbildung und der Berufberatung sorgen dafür, dass geeignete und aktuelle Informationsmittel und Unterrichtshilfen zur Verfügung stehen.

Im Weiteren sind auch Bund und Kantone gefordert, Ideen und Lösungen zur Behebung verschiedener Probleme, z. B.: Lehrstellenknappheit, zu liefern.

4.1 Das Projekt „Rent-a-Stift“ oder Lehrlinge machen Schule

4.1.1 Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Berufsbildung / Der Lehrstellenbeschluss I und II

Bedingt durch die Lehrstellenknappheit in der zweiten Hälfte der 90. Jahre stellte die Deutschschweizerische Berufsbildungssämter-Konferenz (DBK) einen grossen Bedarf für die Beschaffung und Erhaltung von neuen Lehrstellen fest. Als Resultat dieser Erkenntnis wurden im Jahre 1997 finanzielle Mittel in der Höhe von 60 Millionen Franken zur Verfügung gestellt. Ziel war es, eine bessere Berufssensibilisierung zu erreichen, Motivationskampagnen und Lehrstellenmarketing zu unterstützen und insbesondere eine bessere Integration und Gleichstellung von Frau und Mann bei der Berufsbildung und bei der Berufswahlvorbereitung sicherzustellen. Mit diesem Programm wurde eine Plattform geschaffen, in der die Kantone und die Wirtschaft aufgefordert waren, nach innovativen Formen in der Berufsbildung bzw. Berufsintegration von jungen Menschen zu suchen.

Durch Lehrstellenbeschluss II vom 18. Juni 1999 wurde die Gleichstellung von Frau und Mann als eine zentrale Qualitätsdimension angefordert und gesetzlich wie folgt festgehalten:

Art. I, Abs. I lit. b: Der Bund leistet Beiträge an Massnahmen, welche die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann fördert.

Art. 2, Abs. I lit. c: Beiträge können ausgerichtet werden für besondere Ausbildungsangebote und das Lehrstellenmarketing sowie Sensibilisierungsprojekte für die Berufswahl zu Gunsten von Frauen.

Art. 4, Abs. 3: Die Projekte haben den Grundsatz der Gleichstellung von Frau und Mann von der Planung bis zur Durchführung zu berücksichtigen (Zit. aus BBT/SKG 2000, S. 5).

Deshalb soll jedes Projekt unabhängig von ihrem Inhalt die Gleichstellung von Frau und Mann in der Berufswelt fördern.

Alle LBS II Projekte müssen folgende Mindeststandards enthalten:

- A. Sprache und Bilder sprechen beide Geschlechter an
- B. Frauen und Männer sind im Projekt ausgewogen vertreten
- C. Gleichstellungs-Fachwissen ist im Projekt sichergestellt
- D. Daten werden nach Geschlecht erhoben und ausgewertet

Durch die breit angelegte Offensive des Lehrstellenbeschluss des Bundes von 1997, konnten 290 Projekte gefördert und ein Potential von 10.000 neuen Lehrstellen generiert werden. Zwar hatte sich damit die Lage auf dem Lehrstellenmarkt schnell entspannt, die grundsätzlichen Probleme jedoch konnten nicht behoben werden. „Es fehlten Hightech-Lehrstellen, es mangelte an Ausbildungsangeboten für schulisch schlechter Qualifizierte, Mädchen entschieden sich weiterhin für einen viel zu engen Bereich von typischen Frauenberufen und nur 15 Prozent der Betriebe waren gewillt, Lehrlinge auszubilden.“

Hier setzte der zweite (LBS II) Subventionsschub über 100 Millionen Franken mit neuen und innovativen Ausbildungskonzepten ein und soll bis Ende 2004 fortwirken (Lutz, 2000).

Aus dieser Initiative als innovativer Ansatz des klassischen Berufswahlvorbereitungunterrichts entstand das Projekt „Rent-a-Stift“, das in der Zentralschweiz eine besondere Form erhalten hat (Zentralschweizer Projekt „Rent-a-Stift“). Auf die praktische Umsetzung des Projektes werden wir im Kapitel 4.1.3 näher eingehen.

4.1.2 Die Entstehungsgeschichte des Projekts „Rent-a-Stift“

Das Projekt "Rent-a-Stift" wurde im Rahmen der nationalen Lehrstellenkampagne vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) initiiert. „Rent-a-Stift“ wurde als Pilotprojekt im Auftrage des BBT entwickelt und 1999 zuerst im Kanton Bern in die Praxis umgesetzt.

Ziel war es, Lehrlinge von den Lehrbetrieben zu „mieten“, um sie mit Schülerinnen und Schülern der Weiterbildungsschulen zusammenzubringen und sie über ihre Erfahrungen in der Berufslehre berichten zu lassen.

Nach dem Pilotversuch im Kanton Bern folgten weitere Kantone wie Basel, Freiburg, Jura, Luzern und später alle Zentralschweizer Kantone mit ihrem Gemeinschaftsprojekt "Rent-a-Stift". Der Kanton Basel führt das Projekt an der Weiterbildungsschule (WBS) durch.

4.1.3 Das Zentralschweizerische Projekt „Rent-a-Stift“ und seine praktische Umsetzung

Das Amt für Berufsbildung des Kantons Luzern zusammen mit dem Büro für Gleichstellung von Frau und Mann hat das BBT Konzept modifiziert und im Jahr 2000 durchgeführt. Bei diesem Projekt ist die Vorstellung von „frauen- und männeruntypischen“ Berufen durch Lehrlinge von zentraler Bedeutung. Die Lehrlinge, welche selbst einen geschlechtsuntypischen Berufsentscheid getroffen haben (selektive Rekrutierung), orientieren SchülerInnen der Berufswahlvorbereitungsklassen über ihre Berufslehre.

Durch diese Einsätze erhalten SchülerInnen der 8. Schulklassen die Möglichkeit, junge Menschen mit „geschlechtsuntypischer“ Berufswahl direkt und persönlich kennen zu lernen, ihre Berufswahlmöglichkeiten zu erweitern, bzw. die eigene Berufswahl kritisch zu prüfen.

Das Zentralschweizerische Projekt unterscheidet sich von anderen „Rent-a-Stift“ Projekten durch diese selektive Rekrutierung. Dadurch sollen die SchülerInnen auf das Rollen- und Geschlechterverhalten bei der Berufswahl sensibilisiert und dazu angeregt werden, sich mit Thema Geschlecht und Berufswahl kritischer auseinander zu setzen. Es soll erreicht werden, dass sie motivierter sind eine Berufswahl zu treffen, die wirklich ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht und nicht auf die Geschlechterstereotype basiert.

Den Lernenden fällt hierbei die besondere Rolle zu Brücken zwischen der Sekundarstufe I und II, sowie zwischen Ausbildungsstätten (Betriebe), Schulen, Bildungsämter und der Berufsberatung zu bauen.

Da die restlichen Zentralschweizer Kantone Interesse am Luzerner „Rent-a-Stift“ Projekt bekundeten, kam es zu einer zwischenkantonalen Zusammenarbeit der Zentralschweizer Berufsbildungsämter im Bereich Gleichstellung in der Berufsbildung.

Das modifizierte Konzept von „Rent-a-Stift“ wird seit Januar 2001 als Gemeinschaftsprojekt durchgeführt und von Luzern aus geleitet. Die Projektkoordination (Rekrutierung der Lehrlinge, Lehrfirmen und Schulklassen) erfolgt durch die kantonalen Berufs- und Studienberatungsstellen.

Die Umsetzung des Zentralschweizer „Rent-a-Stift“ Projektes erfolgt nach einem bestimmten Ablauf.

Die Rekrutierung der Lernenden erfolgt nach einem Plan, der vom Berufsbildungsamt Luzern entwickelt wurde. Aufgrund der Lehrstellenverträge, die von den Berufsbildungsämtern erhältlich sind, werden Lernende mit einer „geschlechtsuntypischen“ Berufswahl ausgewählt, die sich idealerweise im 2. Lehrjahr befinden. Danach folgt die erste telefonische Kontaktaufnahme mit den Lernenden, um das Projekt „Rent-a-Stift“ vorzustellen und ihre Motivation für die Teilnahme abzuklären.

Bevor die Lehrlinge in die Klassen gehen, werden sie in einem 2-tägigen Coaching-Seminar auf ihre Einsätze vorbereitet.

Dabei stehen Präsentations- und Kommunikationstechniken, Umgang mit technischen Hilfsmitteln sowie Teambildung im Vordergrund. Im Seminar werden auch die organisatorischen Schritte wie Kontaktaufnahme mit den Lehrpersonen, das Zeitmanagement sowie Transportmöglichkeiten durchgesprochen.

Die erste Kontaktaufnahme mit den Lehrbetrieben erfolgt per Telefon. Die Personalverantwortlichen bzw. Lehrlingsausbilder werden über das Projekt „Rent-a-Stift“ informiert und aufgefordert, bei dem Projekt mitzumachen.

Die Ausbildungsverantwortlichen werden gebeten, ihre Ausbildende zu motivieren in die Schulklassen zu gehen und über ihre Berufslehre zu berichten. Auch hier steht die geschlechtsuntypische Berufswahl im Zentrum.

Die Lehrkräfte der 8. Klassen (ausgenommen Gymnasialklassen) werden ca. ein Monat vor den Einsätzen über die Möglichkeit, sich ein zweier-Lehrlingsteam mit

„geschlechtsuntypischer“ Berufswahl für 1-2- Lektionen für den Berufwahlunterricht auszuleihen, informiert. Gleichzeitig werden die Schulleitungen über das Vorhaben unterrichtet und aufgefordert, ihre LehrerInnen für das Projekt zu motivieren.

In Bezug auf seinen Informationsgewinn und die Qualitätssicherung wird dieses Projekt durch die Ausbildungsverantwortlichen, die LehrerInnen und durch die Lernenden in Form eines Feedback-Bogens (Anhang 1) evaluiert.

Da die Kantone für das Projekt finanziell aufkommen müssen, erhielten sie mehr Entscheidungsbefugnisse und sind seitdem für die Evaluierung ihrer Projekte selbst verantwortlich.

5. Datenaufnahme und Auswertungsmethodik

5.1 Datenaufnahme

Bei der Untersuchung handelt es sich um eine schriftliche Befragung der SchülerInnen der 8. Schulklassen, die zwischen April 2003 und Juli 2003 in der Zentralschweiz gelaufen ist.

Es wurden Angaben zur Person erhoben. Aus Datenschutzgründen haben wir auf die Namenserhebung verzichtet, was auch den SchülerInnen garantiert wurde.

Die Datenerhebungen wurden in folgenden Kantonen durchgeführt: Zug, Obwalden, Nidwalden, Uri, Luzern und Schwyz.

Die LehrerInnen zeigten sich dem Anliegen in ihren Klassen unsere Befragung in Rahmen einer Schulstunde durchzuführen, sehr aufgeschlossen.

Die Befragungen haben wir überwiegend selbst durchgeführt. In Fällen, wo es nicht möglich war, erhielten die Lehrkräfte eine schriftliche Anweisung zur Durchführung der Befragung (vgl. Anhang 2).

Tabelle 2 enthält die detaillierten Angaben zum Vorgehen in den einzelnen Kantonen (Schulhaus, Klasse, Datum der „Rent-a-Stift“-Lektion, als auch Daten der Untersuchungen).

Kanton	Schule	Datum		
		Vortest	Einsatz	Nachtest
Zug	Zug, Loreto Schulhaus	28.03.03	4.04.03	9.05.03
Obwalden	Kerns, Dossen Schulhaus	3.04.03	16.04.03	26.05.03
Nidwalden	Ennetbürgen, Schulhaus 4 b	7.04.03	14.04.03	5.05.03
Uri	Estfeld, Wytheid Schulhaus	16.04.03	12.05.03	4.06.03
Luzern	Neuenkirch, Luzern, Sec.2 d	14.05.03	20.05.03	4.06.03
Schwyz	Mittelpunktschulhaus Rubiswil	24.04.03	15.05.03	22.05.03

Tabelle 2: Untersuchungsstichprobe

Die Befragung erfolgte nach folgendem Schema:

1. Vortest: die SchülerInnen (Voruntersuchungsgruppe) füllen den Fragebogen *Einstellungen zur Berufswahl* (vgl. Anhang 3) aus.
2. „Rent-a-Stift“-Lektion: die Lehrlinge informieren die SchülerInnen über die geschlechtsuntypischen Berufe.
3. Nachtest: die SchülerInnen, die am Vortest teilgenommen haben (Nachuntersuchungsgruppe) füllen den Fragebogen *Einstellungen zur Berufswahl* ein zweites Mal aus.

Ziel war es zu überprüfen, ob es Unterschiede in Einstellungen zur Berufswahl zwischen den Vor- und Nachuntersuchungsgruppen gibt. Es sollten die Rollenorientierung, Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung, Sicherheitsgrad und Bereitschaft zur beruflichen Orientierung zwischen den Gruppen verglichen werden. Von zentralem Interesse war, ob der „Rent-a-Stift“ Einsatz einen Einfluss auf die Geschlechtstypik der Berufswünsche der SchülerInnen hat.

Zusätzlich wurden noch Angaben zur Person erhoben. Aus Datenschutzgründen haben wir auf die Namenserhebung verzichtet, was auch den SchülerInnen garantiert wurde.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauerte zwischen 20 und 25 Minuten. Während und nach der Befragung standen wir als Ansprechpersonen den TeilnehmerInnen zur Verfügung.

Bei der anschliessenden Diskussion zeigte sich, dass das Thema Berufswahlvorbereitung von den meisten SchülerInnen gut erfasst wurde und die Fragen recht gut verständlich waren. Nur einigen SchülerInnen bereitete das Ausfüllen des Fragebogens Schwierigkeiten, da für sie vereinzelte Fragen (insbesondere rollenspezifische Fragen) etwas ungewöhnlich und verwirrend waren. Zum Beispiel bei den Fragen 21 und 34 wurde die Bewertungsskala als unpassend gefunden. Da es sich um eine geschlossene Frageform handelt, hätte man sie mit *ja* oder *nein* beantworten sollen.

5.2 Aufbau des Fragebogens

In der vorliegenden Untersuchung diente als Erhebungsinstrument der von uns entwickelte Fragebogen *Einstellungen zur Berufswahl* (siehe Anhang 3).

Dieser Fragebogen beinhaltet 44 Fragen, wobei nur 43 für die Berechnung der Skalenwerte herangezogen wurden. Die Frage 7 wurde auf Grund eines Nummerierungsfehlers nicht erfasst.

Der Fragebogen wurde auf sein Leseverständnis in einer 2. Sekundarklasse (Altdorf; März 2003) überprüft.

Bei der Konstruktion des Instrumentes haben wir uns auf die Fragebogen *Einstellungen zur Berufswahl und beruflichen Arbeit (EBwA)* (Seifert & Stangl, 1986; Seifert & Bergmann, 1987) bezogen.

5.2.1 Beschreibung der Originalinstrumente

Wir berufen uns auf zwei verschiedene Fragebogen zur Berufswahlreife und beruflichen Arbeit. Der eine Fragebogen wurde für Hauptschüler mit einem durchschnittlichen Alter von 13 bis 15 Jahren (EBwA-HS; Seifert & Stangl, 1986) entwickelt, während der andere für Maturanden mit einem durchschnittlichen Alter von 16 bis 20 Jahren angefertigt (EBwA-Mat.; Seifert & Bergmann, 1987).

Der Originalfragebogen EBwA-HS beinhaltet 45 verschiedene Items, wobei nur 39 für die Berechnung der Skalenwerte herangezogen wurden. Es handelt sich um folgende Subskalen.

- I: Sicherheit/Entschiedenheit
- II: Berufswahlengagement und berufliche Wertorientierung
- III: Eigenaktivität und Selbständigkeit
- IV: Informationsbereitschaft und Flexibilität

Der Fragebogen EBwA-Mat. ist als eine Erweiterung vom obigen Instrument gedacht und enthält noch zusätzlich die Items einer weiteren Skala: Wertschätzung von Arbeit und Beruf.

Demnach setzt sich das Konstrukt der Berufswahlreife aus insgesamt fünf verschiedenen Subskalen zusammen.

Die Kennwerte zur Beschreibung der Reliabilität sind nach Eichung des Tests durch Seifert & Bergmann (1987) in Tabelle 3 aufgelistet. Daraus wird deutlich, dass die Reliabilität für alle Subskalen gut ist.

Tabelle 3: Interne Konsistenz der einzelnen Skalen nach Cronbachs-Alpha (Seifert & Bergmann, 1987)

Subskalen	Cronbachs-Alpha (EBwA-HS*)	Cronbachs-Alpha (EBwA-Mat.**)
I: Sicherheit/Entschiedenheit	0.83	
II: Berufswahlengagement und berufliche Orientierung	0.82	
III: Selbständigkeit/ Eigenaktivität	0.67	
IV: Informationsbereitschaft/ Flexibilität	0.69	
V: Wertschätzung von Arbeit und Beruf		0.50-0.71
Gesamtskala	0.88	

* Fragebogen zur *Einstellung zur Berufswahl und beruflichen Arbeit* für Hauptschüler

** Fragebogen zur *Einstellung zur Berufswahl und beruflichen Arbeit* für Maturanden

5.2.2 Beschreibung der Skalen

Unser Fragebogen *Einstellungen zur Berufswahl* besteht aus vier Dimensionen: Sicherheitsgrad, Bereitschaft zur beruflichen Orientierung, Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung und Rollenorientierung.

Diese Berufswahlreifevariablen berücksichtigen verschiedene Aspekte des beruflichen Selbstkonzeptes, der Berufswahl, sowie der beruflichen Wertorientierung.

I: Sicherheitsgrad

Die Dimension *Sicherheitsgrad* umfasst das Ausmass der Sicherheit und Entschiedenheit bei der Berufswahlentscheidung.

Eine hohe Punktezahl auf dieser Skala bedeutet, dass die Bereitschaft eine Berufswahl zu treffen, hoch ist.

Items: 2, 3, 12, 15, 20, 22, 27, 32

Beispiel Items: „Ich habe mich bereits für einen Beruf entschieden“ (Item 2)

„Ich brauche mehr Zeit, um mich für eine endgültige Berufswahl zu entscheiden“ (Item 27)

II: Bereitschaft zur beruflichen Orientierung

Bei der Dimension *Bereitschaft zur beruflichen Orientierung* geht es um die Bereitschaft, sich mit der Problematik eigener Berufswahl auseinander zu setzen und Alternativen in Erwägung zu ziehen. Darunter verstehen wir auch Flexibilität und Kompromissbereitschaft bei der Entscheidung.

Hohe Punktzahl auf dieser Skala bedeutet, dass sich die betroffene Person bei ihrer Berufswahl durch unterschiedliche Motive leiten lässt.

Items: 10, 13, 26, 28, 31, 35, 38, 39, 41, 43, 44

Beispiel Items: „Ich interessiere mich für mehrere Berufe, da ich nicht weiss, ob ich in meinem Berufswunsch einen Ausbildungsplatz bekomme“ (Item 20)

„Ich bin der Meinung, dass Jugendliche schnuppern sollten, bevor sie sich für einen Beruf entscheiden“ (Item 29)

“Um in meinem Beruf vorwärts zu kommen, muss ich auch später noch bereit sein weiterzulernen“ (*Item 31*)

III: Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung

Im Mittelpunkt der Skala *Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung* steht die Bereitschaft, sich bei der Berufswahlentscheidung und bei der Realisierung der Entscheidung auf andere Menschen zu verlassen oder diese Aufgaben selbstständig und aktiv in Angriff zu nehmen.

Hohe Punktezahl auf dieser Skala bedeutet eine grosse Selbstständigkeit.

Items: 5, 6, 11, 14, 16, 17, 21, 29, 30, 34

Beispiel Items: „Auch ausserhalb des Berufswahlunterrichts unterhalte ich mich mit meinen SchulkameradenInnen über meine Berufswahlvorbereitung“ (*Item 11*)

„Bevor ich mich für einen bestimmten Beruf entscheide, muss ich herausfinden, was ich ganz genau in diesem Beruf tun muss“ (*Item 39*)

IV: Rollenorientierung

Die Skala *Rollenorientierung* beinhaltet positive vs. negative Wertschätzung der Geschlechtsrolle.

Bei dieser Dimension wollten wir besonders das Ausmass der Beeinflussung von Geschlechtsrollenstereotypen und die Ausprägung der Geschlechterrollenpräferenzen berücksichtigen. Höhere Werte auf dieser Skala zeigen, dass die Person flexibler über Geschlechtsrollenstereotypen denkt.

Items: 4, 8, 9, 18, 19, 23, 24, 25, 33, 36, 37, 40, 42

Beispiel Items: „Männer sind bei der Kindererziehung genau so gut wie die Frauen“ (*Item 4*)

„Ich würde meinen Computer ohne Bedenken von einer Informatikerin installieren lassen“ (*Item 18*)

„Solange der Vater die Familie ernähren kann, soll die Mutter zu Hause bleiben“ (*Item 9*)

5.2.3 Statistiken der Skalen

Die nachfolgende Tabelle 4 zeigt die Mittelwerte der im Kapitel 5.2.2 beschriebenen Skalen.

	Mittelwert	Std. Abw.
<i>Sicherheitsgrad</i>	21.00	4.34
<i>Bereitschaft zur beruflichen Orientierung</i>	31.82	5.65
<i>Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung</i>	27.04	3.53
<i>Rollenorientierung</i>	37.16	6.59

Tabelle 4: Mittelwerte der einzelnen Skalen

Mit einem Mittelwert von 37.16 steht die *Rollenorientierung* an erster Stelle, gefolgt von *Bereitschaft zur beruflichen Orientierung* und *Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung*. An letzter Stelle kommt der *Sicherheitsgrad* mit einem Mittelwert von 21.00.

Die Reliabilitätsanalyse nach Cronbachs-Alpha ergab, dass drei von vier Skalen hinreichend zuverlässig sind. Wie Tabelle 5 zeigt, schwanken ihre Mindestwerte zwischen 0.67 und 0.77. Die Skala *Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung* wird mit dem Reliabilitätskoeffizient von 0.20 nicht als zuverlässig angesehen.

	Cronbachs-Alpha
<i>Sicherheitsgrad</i>	0.67
<i>Bereitschaft zur beruflichen Orientierung</i>	0.77
<i>Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung</i>	0.20
<i>Rollenorientierung</i>	0.77
Gesamtskala	0.80

Tabelle 5: Reliabilität der einzelnen Skalen (nach Cronbachs-Alpha)

5.3 Auswertungsmethodik

Nach der Datenaufnahme wurden die Antworten in den Fragebögen zu Rohdaten verwandelt. Für diese Codierung haben wir ein Codierungshandbuch erstellt (vgl. Anhang 4).

Bei der Frage 1 mussten die Jugendlichen ihre momentanen Berufswünsche angeben, welche von uns in drei Kategorien unterteilt und codiert wurden.

Die geschlechtstypischen Berufswünsche wurden mit 1, die geschlechtsuntypischen mit 2 und die geschlechtsneutralen mit 3 codiert.

Da beim Bundesamt für Statistik lediglich die erwerbstätigen Personen nach Geschlecht (so waren es in 2002 62.9% Männer und 49.7% aller Frauen erwerbstätig) und nicht nach dem ausgeübten Beruf registriert werden, stützen wir uns bei Bestimmung der Geschlechtstypik der Berufswünsche auf die im Jahr 2002/03 abgeschlossenen Lehrverträge (vgl. Anhang 5) auf.

Auf Grund dessen haben wir die angegebenen Berufe in drei Kategorien unterteilt:

1. Kategorie bis 40%: „geschlechtsuntypische Berufe“ (Code 2)
2. Kategorie 40% - 60%: „geschlechtsneutrale Berufe“ (Code 3)
3. Kategorie 60% - 100%: „geschlechtstypische Berufe“ (Code 1)

Da weder durch Literaturrecherche noch durch den BFS eine Erfassung der Erwerbstätigkeit nach Berufen vorliegt, sind sich die Autorinnen bewusst, dass es sich bei der Unterteilung der Berufe nach obigen Kriterien um eine willkürliche und subjektive Entscheidung handelt.

Die Auswertung der Items (2-44) erfolgte anhand 4-stufiger Likert-Skalen. Die Einschätzungen wurden von „stimme vollständig zu“ (4) bis „stimme überhaupt nicht zu“ (1) bewertet. Die folgenden Items wurden umkodiert: 3, 9, 12, 14, 20, 22, 23, 26, 27, 28, 32, 35, 37, 38, 41, 42.

Die auf diese Weise gewonnenen Rohdaten haben wir zuerst in ein Excelfile eingegeben und anschliessend in SPSS übertragen (Version 9.0).

Mit diesem Zwischenschritt konnten die Daten schneller und einfacher im Computer erfasst werden.

6. Darstellung der Ergebnisse

6.1 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt nahmen 110 Jugendliche an der Befragung (Vor- und Nachuntersuchung) teil, davon waren 57 Mädchen und 53 Buben. Tabelle 6 zeigt ihre Anzahl in den einzelnen Kantonen.

Kanton	Geschlechterverteilung		Gesamt
	Mädchen	Buben	
Luzern	12	11	23
Nidwalden	3	13	16
Obwalden	16	7	23
Schwyz	10	7	17
Uri	8	7	15
Zug	8	8	16
Total der Befragten	57	53	110

Tabelle 6: Anzahl der befragten Schüler und Schülerinnen pro Kanton

Bei der Auswahl der Schulklassen wurde darauf geachtet, dass die Homogenität der Untersuchung gewährleisten ist. Deswegen haben wir gezielt die 2. Sekundarklassen ausgewählt. Von den 12 untersuchten Klassen gehörten nur zwei Klassen dem Typus integrative Oberstufe an.

Die Anzahl der Schüler und Schülerinnen pro befragte Schulkasse bewegte sich zwischen 15 und 23.

57% der Befragten waren unter 15 Jahre alt und 43% 15 Jahre oder älter.

Wir haben auch die Ausbildung der Eltern erfragt. Mehr als 60% der beiden Elternteile haben eine Berufslehre absolviert. Interessant war festzustellen, dass die Väter generell eine höhere Ausbildung als die Mütter aufwiesen.

10% hatten eine ausländische Staatszugehörigkeit und 90% der Befragten waren Schweizer.

6.2 Ergebnisse

Es wurden folgende Hypothesen aufgestellt:

1. Nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz berücksichtigen Jugendliche die geschlechtsuntypischen und geschlechtsneutralen Berufswünsche in grösserem Ausmass als vor dem Einsatz.
2. Mädchen und Buben unterscheiden sich vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz in Bezug auf die Geschlechtstypik ihrer Berufswünsche.
3. Durch den „Rent-a-Stift“ Einsatz ändert sich die Sicherheit der SchülerInnen bei ihrer Berufswahlvorbereitung.
4. Der „Rent-a-Stift“ Einsatz trägt dazu bei, dass sich die Bereitschaft der SchülerInnen sich mit der Problematik der eigenen Berufswahl auseinanderzusetzen, ändert.
5. Die Eigenaktivität der SchülerInnen ändert sich durch den „Rent-a-Stift“ Einsatz.
6. Der „Rent-a-Stift“ Einsatz hat einen Einfluss auf die Geschlechterrollenpräferenzen der Jugendlichen.
7. Es gibt einen Zusammenhang zwischen den Berufswahlreifevariablen (Sicherheitsgrad, Bereitschaft zur beruflichen Orientierung, Eigenaktivität und Rollenorientierung der SchülerInnen).

6.2.1 Geschlechtstypik der Berufswünsche vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz

Die SchülerInnen wurden gebeten drei momentane Berufswünsche anzugeben, welche dann von uns als geschlechtstypisch, -untypisch oder neutral codiert wurden. So wurde die Geschlechtstypik der Berufswünsche bestimmt. Das Ergebnis dieser Unterteilung in der Gruppe vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz ist in Tabelle 7 gezeigt. Die Tabelle 7 zeigt auch, dass die SchülerInnen allgemein (vor und nach dem Einsatz) den Berufswunsch 1 am häufigsten als geschlechtstypisch angegeben haben. An zweiter Stelle wurden geschlechtsneutrale und an dritter Stelle geschlechtsuntypische Berufswünsche genannt.

Es fällt auf, dass sich diese Tendenz auch bei Berufswunsch 2 und 3 fortsetzt. Deswegen werden wir uns bei den weiteren Auswertungen auf Berufswunsch 1 (im weiteren *Berufswunsch* genannt) beschränken.

	Berufswunsch 1		Berufswunsch 2		Berufswunsch 3	
	vor	nach	vor	nach	vor	nach
Geschlechtstypisch	59	59	58	62	54	48
Geschlechtsuntypisch	9	10	9	9	6	7
Geschlechtsneutral	36	35	36	30	31	35
Gesamt	104	104	103	101	91	90

Tabelle 7: Geschlechtstypik alle drei Berufswünsche vor und nach dem Einsatz

6.2.2 Berufswünsche der Mädchen und Buben vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz

Wir haben den Chi-Quadrat-Test (Anpassungstest) angewendet, um zu überprüfen, ob das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Geschlechtstypik des Berufswunsches hat (in Vor- und Nachuntersuchungsgruppe).

Das Ergebnis des Test zeigt (Tabelle 8 b), dass wie erwartet das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf die Geschlechtstypik des Berufswunsches in der Gruppe vor dem Einsatz hat ($\chi^2=17.36$, $df=2$, $p<.01$).

a)	Berufswunsch vor dem Einsatz	Geschlecht		Total
		weiblich	männlich	
geschlechtstypisch	19	40	59	
geschlechtsuntypisch	7	2	9	
geschlechtsneutral	26	10	36	
Total	52	52	104	

b)	Geschlechtstypik des Berufswunsches
Pearson Chi-Quadrat	17.36
Df	2
Asymp. Signifikanz	.000

Tabelle 8 ab: Chi-Quadrat – Tests in Voruntersuchungsgruppe

Allerdings ist nach dem Einsatz (vgl. Tabelle 9 b) der Einfluss des Geschlechts immer noch signifikant ($\chi^2=26.98$, $df=2$, $p<.01$).

a)	Berufswunsch nach dem Einsatz	Geschlecht		Total
		weiblich	männlich	
geschlechtstypisch	16	43	59	
geschlechtsuntypisch	9	1	10	
geschlechtsneutral	26	9	35	
Total	51	53	104	

b)		Geschlechtstypik des Berufswunsches
Pearson Chi-Quadrat		26.98
Df		2
Asymp. Signifikanz		.000

Tabelle 9 ab: Chi-Quadrat – Test in Nachuntersuchungsgruppe

Es zeigt sich aber auch, dass die Buben häufiger geschlechtstypische Berufswünsche hegen, während Berufspräferenzen der Mädchen am häufigsten geschlechtsneutral sind. Diese Tendenz ist in beiden Gruppen ersichtlich. Man kann also nicht annehmen, dass der „Rent-a-Stift“ Einsatz die Geschlechtstypik der Berufswünsche beeinflusst hat.

6.2.3 Sicherheitsgrad vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz

Tabelle 10 zeigt die Bewertung für den Vergleich zwischen der Sicherheit der Jugendlichen in Bezug auf ihre Berufswahlsituation vor und nach dem Einsatz.

a) Statistik bei gepaarten Stichproben

Paaren							
Sicherheitsgrad vor dem Einsatz				Sicherheitsgrad nach dem Einsatz			
Mittelwert	N	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	Mittelwert	N	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
21.00	110	4.34	.41	22.12	110	3.73	.36

b) Korrelationen bei gepaarten Stichproben

		N	Korrelation	Signifikanz
Paaren	Sicherheitsgrad vor und nach dem Einsatz	110	.147	.125

c) Test bei gepaarten Stichproben

		Gepaarte Differenzen					t	df	Sig. (2-seitig)
		Mittelwert	Std. Abweichung	Standard- fehler des Mittelwertes	95 % Konfidenzintervall der Differenz				
Untere	Obere								
Paaren	Sicherheit vor und nach dem Einsatz	-1.13	5.30	.50	-2.13	-.13	-2.2	109	.03

Tabelle 10abc: T-Test für die Differenzen zwischen dem Sicherheitsgrad in Vor- und Nachuntersuchungsgruppe

Damit wird die Hypothese, dass der „Rent-a-Stift“ Einsatz Einfluss auf den Sicherheitsgrad hat, bestätigt: die Jugendlichen die am „Rent-a-Stift“ Einsatz teilgenommen haben zeigen eine signifikant höhere Sicherheit als die die nicht teilgenommen haben ($t = -2.2$, $df = 109$, $p < .05$).

6.2.4 Bereitschaft zur beruflichen Orientierung vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz

Wir wollten überprüfen, ob der „Rent-a-Stift“ Einsatz dazu beigetragen hat, dass sich die Bereitschaft der SchülerInnen sich mit der Problematik der eigenen Berufswahl auseinanderzusetzen, ändert. In Tabelle 11 ist eine Steigerung der Bereitschaft festzustellen.

a) Statistik bei gepaarten Stichproben

Paaren							
Bereitschaft zur beruflichen Orientierung vor dem Einsatz“				Bereitschaft zur beruflichen Orientierung nach dem Einsatz			
Mittelwert	N	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	Mittelwert	N	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
31.82	110	5.65	.54	33.60	110	4.02	.38

b) Korrelationen bei gepaarten Stichproben

		N	Korrelation	Signifikanz
Paaren	Bereitschaft zur beruflichen Orientierung vor und nach dem Einsatz	110	.103	.286

c) Test bei gepaarten Stichproben

		Gepaarte Differenzen						t	df	Sig. (2-seitig)
		Mittelwert	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	95 % Konfidenzintervall der Differenz					
Paaren	Bereitschaft zur beruflichen Orientierung vor und nach dem Einsatz	-1.78	6.59	.63	-3.01	-.53	-2.82	109	.01	

Tabelle 11 abc: T-Test für die Differenzen zwischen der Bereitschaft zur beruflichen Orientierung in Vor- und Nachuntersuchungsgruppe

Es gibt einen signifikanten Unterschied zwischen den Gruppen vor und nach dem Einsatz ($t = -2.82$, $df = 109$, $p < .05$). Somit wird Hypothese 4 bestätigt.

6.2.5 Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz

Obwohl Jugendliche nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz eine etwas höhere Selbstständigkeit aufweisen ($m = 27.38$) als vor dem Einsatz ($m = 27.04$), zeigten sich diese Unterschiede (vgl. Tabelle 12) nicht signifikant ($t = -1.22$, $df = 109$, $p > .05$).

Die Hypothese, die solche Unterschiede in der Eigenaktivität der SchülerInnen bei ihrer Berufswahlentscheidung nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz postulierte, muss abgelehnt werden.

a) Statistik bei gepaarten Stichproben

Paaren							
Eigenaktivität vor dem Einsatz				Eigenaktivität nach dem Einsatz			
Mittelwert	N	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	Mittelwert	N	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
27.04	110	3.53	.34	27.38	110	3.05	.29

b) Korrelationen bei gepaarten Stichproben

		N	Korrelation	Signifikanz
Paaren	Eigenaktivität vor und nach dem Einsatz	110	.603	.000

c) Test bei gepaarten Stichproben

		Gepaarte Differenzen					t	df	Sig. (2-seitig)
		Mittelwert	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	95 % Konfidenzintervall der Differenz				
Paaren	Eigenaktiv. vor und nach dem Einsatz	-.35	2.96	.28	Untere	Obere			
					-.91	.21	-1.22	109	.23

Tabelle 12abc: T-Test für die Differenzen zwischen der Eigenaktivität in Vor- und Nachuntersuchungsgruppe

6.2.6 Rollenorientierung vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz

Die Hypothese, dass der „Rent-a-Stift“ Einsatz einen Einfluss auf die Geschlechterrollenpräferenzen der Jugendlichen hat, bestätigte sich: nach dem Einsatz folgen die SchülerInnen bedeutend seltener Geschlechtsrollenstereotypen.

a) Statistik bei gepaarten Stichproben

Paaren							
Rollenorientierung vor dem Einsatz				Rollenorientierung nach dem Einsatz			
Mittelwert	N	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	Mittelwert	N	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes
37.16	110	6.59	.62	38.82	110	5.30	.50

b) Korrelationen bei gepaarten Stichproben

		N	Korrelation	Signifikanz
Paaren	Rollenorientierung vor dem Einsatz & nach dem Einsatz	110	.441	.000

c) Test bei gepaarten Stichproben

		Gepaarte Differenzen					t	df	Sig. (2-seitig)	
		Mittelwert	Std. Abweichung	Standardfehler des Mittelwertes	95 % Konfidenzintervall der Differenz					
Untere	Obere									
Paaren	Rollenorientierung vor und nach dem Einsatz	-1.65	6.38	.61	-2.86	-.45	-2.7	109	.01	

Tabelle 13 abc: T-Test für die Differenzen zwischen der Rollenorientierung in Vor- und Nachuntersuchungsgruppe

Tabelle 13 zeigt, dass der „Rent-a-Stift“ Einsatz einen Einfluss auf die Geschlechterrollenpräferenzen der Jugendlichen hat: es gibt einen signifikanten Unterschied zwischen den beiden Gruppen ($t = -2.7$, $df = 109$, $p < .05$).

6.2.7 Zusammenhänge zwischen den Aspekten der Berufswahlreife

Das unseren Überlegungen zugrundeliegende Konstrukt *Berufswahlreife* setzt sich in der vorliegenden Arbeit aus insgesamt vier verschiedenen Subskalen zusammen: Sicherheitsgrad, Bereitschaft zur beruflichen Orientierung, Eigenaktivität und Rollenorientierung der SchülerInnen. Zwischen diesen Berufswahlreifevariablen sind viele erwartungsgemäß hochsignifikante Zusammenhänge festzustellen (Tabelle 14).

		vor dem Einsatz				nach dem Einsatz			
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
vor dem Einsatz	1. Sicherheitsgrad		.504*	.417*	.280*	.147	-.074	.219	-.006
	2. Bereitschaft zur BO	.504*		.565*	.751*	-.118	.103	.170	.172
	3. Eigenaktivität	.417*	.565*		.465*	.084	.142	.603*	.239
	4. Rollenorientierung	.280*	.751*	.465*		-.303*	.022	.097	.441*
	5. Sicherheitsgrad	.147	-.118	.084	-.303*		.268*	.182	-.045
	6. Bereitschaft zur BO	-.074	.103	.142	.022	.268*		.144	.445*
	7. Eigenaktivität	.219	.170	.603*	.097	.182	.144		.199
	8. Rollenorientierung	-.006	.172	.239	.441*	-.045	.445*	.199	

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von .01 (1-seitig) signifikant.

Tabelle 14: Korrelationen (nach Pearson) zwischen den Berufswahldimensionen (vor und nach dem Einsatz)

Die höchste Übereinstimmung findet sich zwischen den Skalen *Bereitschaft zur beruflichen Orientierung* und *Rollenorientierung* (.751). Nach dem Einsatz bleibt diese Korrelation noch signifikant, aber wesentlich niedriger (.445).

Ebenfalls hohe positive Korrelation zeigt sich zwischen der Skala *Eigenaktivität* vor dem Einsatz und der gleichen Skala nach dem Einsatz (.603).

Die einzige negative und signifikante Korrelation tritt bei der Skala *Rollenorientierung* vor dem Einsatz und der Skala *Sicherheitsgrad* nach dem Einsatz (-.303) auf.

7. Diskussion

7.1 Diskussion der Ergebnisse

Sowohl vor als auch nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz werden in der Gesamtstichprobe am seltesten geschlechtsuntypische Berufswünsche angegeben. Wenn wir nur den ersten Berufswunsch berücksichtigen (bei zwei weiteren sieht die Tendenz ähnlich aus), haben sich vor dem Einsatz nur 9 Jugendliche (8.6%) für einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch entschieden.

Vor dem Einsatz gaben von 104 befragten Jugendlichen 56.7% (59 Nennungen) einen geschlechtstypischen, 34.6% (36 Nennungen) einen geschlechtsneutralen und lediglich 8.6% (9 Nennungen) einen geschlechtsuntypischen Berufswunsch an. Nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz hat sich die Situation kaum geändert (nur eine kleine nicht statistisch signifikante Verschiebung zu Gunsten der geschlechtsuntypischen Berufswünsche wurde festgestellt). In unserer Gesamtstichprobe ist eine geschlechtstypische Dominanz der Berufspräferenzen gegeben.

Wir haben auch das Wahlverhalten nach Geschlecht verglichen und dabei festgestellt, dass Mädchen und Buben unterschiedlich wählen.

Die Berufswünsche der Buben sind öfter geschlechtstypisch als die der Mädchen. So haben 40 von 52 Buben (76.9%) und 19 von 52 Mädchen (36.5%) einen geschlechtstypischen Berufswunsch vor dem Einsatz angegeben.

Die Mädchen weisen mehr Flexibilität auf und wählen vermehrt geschlechtsneutral. 26 Mädchen (50%) haben sich vor und nach dem Einsatz für einen geschlechtsneutralen Berufswunsch entschieden.

Sie sind auch offener für geschlechtsuntypische Berufswünsche (13.4% vor dem Einsatz vs. 17.3% nach dem Einsatz).

Wir vermuten, dass ein Umdenken bezüglich der Geschlechtsrolle und dem Berufswunsch bei den Mädchen stattgefunden hat. Massgebliche Faktoren, die zu dieser Rollenflexibilisierung geführt haben, könnten einerseits in der aktuellen Lehrstellenknappheit begründet sein, einerseits aber auch, dass die Bemühungen für die Gleichstellung der Geschlechter die Bereiche der Bildung, Arbeit und Freizeit erreicht haben und ihre Wirksamkeit jetzt zu tragen kommt.

Vergleicht man unsere Ergebnisse mit der Literatur und den Angaben des Bundesamtes für Statistik so wählen Mädchen und Knaben ihre Berufe aus einem eingeengten (geschlechtsspezifischen) Wahlspektrum aus (vgl. Gottfredson 1981; 1996). Um dieser eingeengten Berufswahl entgegen zu wirken, sind die Autorinnen der Meinung, dass die Berufswahlsensibilisierung schon im Vorschulalter ansetzen müsste. Beispielsweise sollen Mädchen durch die Lehrkräfte ermuntert werden Werkzeuge, mechanische, elektrische, und elektronische Geräte als Spielzeug und die Buben die häuslichen Arbeiten (Kochen, Waschen, Putzen, Aufräumen und Kinderbetreuung) auszuprobieren und ressourcenbezogen darüber mit den Kindern zu sprechen. Es sollte ein grosses Angebot an Spielzeugen, Büchern und Computerspielen geben in der beide Geschlechter gleichmäßig angesprochen werden. Es wäre auch wünschenswert, dass die Grundstufenlehrkräfte nicht überwiegend aus Frauen bestehen. Hier braucht es dringend männliche Rollenmodelle.

In unserer Untersuchung haben Knaben mehrheitlich einen geschlechtstypischen Berufswunsch angegeben, was eine Indiz dafür ist, dass sie sich nach wie vor nach traditionellen Rollenbildern orientieren.

Doch diese rollentypischen Muster können durch Handlungen eine andere Bewertung und damit eine andere Rolle im Sinne der *doing gender* erhalten (vgl. Kapitel 2.1).

In der fortschrittlichen Psychologie geht man davon aus, dass Identität kontextbezogen ist und unterschiedliche Selbstbilder enthält. Dies bedeutet, dass sich beispielsweise eine

Frau als Mutter nachgiebig und einfühlsam, als Lehrerin jedoch dominant wahrnehmen kann. Man kann auch situationsbezogen „Teilselbste“ aktivieren.

In der westlichen Gesellschaft gehört zum allgemeinen Verständnis von Geschlechtern, dass Frauen sich eher mit expressiven Eigenschaften, Männer eher mit instrumentellen beschreiben werden. Hannover (1997) hat in einem Experiment mit Jugendlichen geprüft, ob konkrete Aktivitäten einen Einfluss auf das Selbstkonzept haben. Dazu wurden Schülerinnen und Schüler der neunten Jahrgangsstufe einer Hauptschule experimentellen Gruppen bzw. einer Kontrollgruppe zugeordnet.

Die Mitglieder der Kontrollgruppe sollten nur am Computer Text eingeben und beantworten, ob die dort gezeigten Eigenschaften (nach dem BSRI = Bem Sex Role Inventory) auf sie zuträfen. Zwei Experimentalgruppen mussten zuvor eine Babypuppe wickeln, zwei zuvor drei Nägel in ein Brett einschlagen. Geprüft wurde, ob nach diesen Experimenten die beiden Geschlechter jeweils mehr Eigenschaften, die traditionell dem anderen Geschlecht zugeschrieben sind, bejahen. Weiter wurde geprüft, ob diese Zustimmung schnell oder verzögert geschieht. Beides konnte bestätigt werden (Hannover, 1997). Dies zeigt, dass es möglich ist, durch „geschlechtsuntypische Verhaltensangebote“ auch die Zugänglichkeit der Selbstbeschreibung zu verändern und damit ein breiteres Selbstwissen und ein weniger stereotypes Selbstkonzept ermöglicht. Wenn im Alltag eine Vielfalt an Aktivitäten möglich oder nötig ist, dann ändern sich die „geschlechtsklassenspezifischen“ Zuschreibungen.

Damit die Buben auch ihre Berufswahl offener gestalten können brauchen sie genauso wie die Mädchen Unterstützung und Akzeptanz durch ihre Umwelt.

Aus Erfahrungsberichten werden Knaben mit einer geschlechtsuntypischen Berufswahl in Vergleich zu den Mädchen häufiger diskriminiert.

Sie erfahren diese Diskriminierung am meisten in der Berufsschule und werden nicht nur aufgrund der Berufswahl, sondern auch aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert und als Schwule bezeichnet. Dies ist insbesondere schwierig für die ausländischen Jugendlichen und es kommt nicht so selten vor, dass sie deshalb ihre Lehre aufgeben.

Eine geschlechtsuntypische Berufswahl von jungen Männern wird aber auch durch ihrer Sozialisation und Rollenzuschreibung und Rollenerwartung erschwert. Es kann sein, dass sie einen „weiblichen“ Beruf auch, weil sie sich mit einer weiblichen Firmenkultur konfrontiert sehen und wissen nicht wie damit umzugehen ist.

Dies verunsichert sie möglicherweise und anstatt sich der neuen Situation zu stellen, ziehen sie sich in die vertraute Welt zurück und wählen lieber einen geschlechtsspezifischen Beruf.

Die Autorinnen sind der Meinung, dass hier Handlungsbedarf besteht und alle am Berufswahlvorbereitungsprozess beteiligten Partner gefordert sind.

Wir hatten den Anspruch im Rahmen dieser Arbeit die berufswahlbezogenen Einstellungen von Schülern zu untersuchen. Weil ein Mangel an deutschsprachigen Verfahren zur Bewertung der Berufswahlreife besteht, wurden die in der Arbeit dargestellten Aspekte der Berufswahlvorbereitung von uns thematisiert und untersucht.

Das Berufswahlreifekonzept beinhaltet nach unserem Verständnis folgende von uns in Kapitels 5.2.2 definierten Berufswahlvariablen: Sicherheitsgrad, Bereitschaft zur beruflichen Orientierung, Eigenaktivität und Rollenorientierung der Jugendlichen.

Wir wollten überprüfen, ob sich nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz die Ausprägung dieser Dimensionen geändert hat (Hypothese 3 – 6).

Nur im Falle des Faktors *Eigenaktivität* bei der *Berufswahlentscheidung* musste die Hypothese abgelehnt werden. Auf die restlichen Faktoren war der Einfluss vom „Rent-a-Stift“ Projekt signifikant.

Die Hypothese, dass der „Rent-a-Stift“ Einsatz Einfluss auf den Sicherheitsgrad ausübt, wird bestätigt: die Jugendlichen mit Einsatz geben eine signifikant höhere Sicherheit als ohne Einsatz ($t = -2.2$, $df = 109$, $p < .05$).

Es gibt einen signifikanten Unterschied (in Bezug auf die Bereitschaft der SchülerInnen sich mit der Problematik der eigenen Berufswahl auseinanderzusetzen) zwischen den Gruppen vor und nach dem Einsatz ($t = -2.82$, $df = 109$, $p < .05$).

Die Hypothese, dass der „Rent-a-Stift“ Einsatz einen Einfluss auf die Geschlechterrollenpräferenzen der Jugendlichen hat, bestätigte sich. Nach dem Einsatz folgen die SchülerInnen bedeutend seltener Geschlechtsrollenstereotypen.

Gerade bei dieser Skala haben wir den grössten Wirksamkeitsgrad des „Rent-a-Stift“ Einsatzes erwartet.

Bei der Überprüfung der Hypothese, dass es Zusammenhänge zwischen erwähnten Berufswahlreifedimensionen gibt, ergaben sich psychologisch überzeugende Beziehungen (vgl. Tabelle 14).

Es wurde klar, dass die psychologische Bedeutung des Berufswahlreifekonstrukts, also die Einbeziehung der subjektiven Berufswahlsituation, das vorberufliche Verhalten, insbesondere die Problembelastung und Realisierungssicherheit für erfolgreiche Berufswahl berücksichtigt werden muss.

Daraus leiten wir ab, dass es den Lernenden durch ihre Orientierung über den Lehrberuf gelungen ist, die Schülerinnen und Schüler zu motivieren, dass ihre Berufswahlsituation kritischer hinterfragen und ihr Wahlspektrum erweitern. Bei Mädchen hat sich das Berufswahlverhalten im Gegensatz zu den Buben geändert.

Da es sich beim „Rent-a-Stift“ Einsatz um eine einmalige Intervention handelte, ist seine Wirkungskraft nicht ganz so gross wie wir es erwartet haben. Der Zeitabstand zwischen den Vor- und Nachuntersuchung war vielleicht zu kurz (2-4 Wochen), um grössere Veränderungen bewirken zu können.

Es könnten hier auch möglicherweise andere Faktoren, wie z.B. Berufswahlunterricht, bei den dargestellten Veränderungen eine Rolle gespielt haben. Um diese Faktoren auszuschliessen, wäre die Untersuchung einer Kontrollgruppe z.B. der Parallelklassen ohne „Rent-a-Stift“ Einsatz angebracht gewesen. Die Autorinnen sind sich dieser Einschränkung ihrer Arbeit bewusst.

7.2 Überprüfung der Wirksamkeit des Projekts „Rent-a-Stift“ in der Praxis

7.2.1 „Rent-a-Stift“ Evaluation durch die Kantone und den Bund

Um die Wirksamkeit des Projekt „Rent-a-Stift“ über kantonale Grenzen hinweg aufzuzeigen, sollen nachfolgend die evaluierten Projekte gesamtschweizerisch herangezogen werden. Da das Zentralschweizer Projekt in unserer Arbeit im Vordergrund steht, werden seine Evaluation etwas ausführlicher ausfallen.

Kanton Basel: Basel-Land hat das Projekt „Rent-a-Stift“ zunächst als ein Pilotprojekt gestartet, welches durch die Mehrzahl der WBS-Lehrkräfte sehr positiv

aufgenommen wurde. Aufgrund dieser Erfahrung wollten alle beteiligten Lehrkräfte „Rent-a-Stift“ für ihren Berufswahlvorbereitungunterricht wieder bestellen. Der Einsatz von Lernenden wurde als konstruktive Ergänzung und Bereicherung des Unterrichts verstanden.

Schülerinnen und Schüler erinnern sich an muntere Lehrlinge, die ihre Sprache gesprochen haben; auch die Lehrlinge sind nach diesem Einsatz reicher an Erfahrung und ab sofort kooperativer in der eigenen Schule. Der Gleichstellungsgedanke wurde durch gemischte zweier-Lehrlingsteams lebendig demonstriert. Aufgrund des Pilotprojektes hat Basel-Land allen anderen Kantonen empfohlen „Rent-a-Stift“ im Berufswahlvorbereitungunterricht durchzuführen. „Rent-a-Stift“ wurde im Kanton Basel-Land 2002 institutionalisiert, dh. "Rent-a-Stift" läuft nicht mehr als Projekt sondern ist fester Bestandteil der schulischen Laufbahnvorbereitung. Die Finanzierung für das Projekt 2 2003/04 wurde durch das Erziehungsdepartement zugesprochen (bbaktuell Nr. 79, August/2002 und Nr. 109 vom November/2003; noch nicht veröffentlicht).

Region Bern-Mittelland: An der Gewerblich-industriellen Berufsschule Bern *gibb* wurde Projekt 1 2002/03 sehr erfolgreich durchgeführt. Da eine grosse Nachfrage für das Projekt besteht hat die Schulleitung beschlossen, das „Rent-a-Stift“ Projekt 2 in 2003/04 weiterzuführen. Da die Projektleitung immer wieder Anfragen von ausserhalb der Region Bern-Mittelland von Lehrkräften bekommt und diese mangels Kapazitäten nicht berücksichtigen kann, wird empfohlen, eine weitere Schule in das Projekt „Rent-a-Stift“ aufzunehmen (bbaktuell Nr. 79, August/2002 und Nr. 109 vom November/2003; noch nicht veröffentlicht).

Westschweizer Kantone: Das Projekt wurde in französischsprachigen Regionen 2002/03 durchgeführt und erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund dessen haben die Kantone Bern, Jura, Neuenburg sowie Freiburg beschlossen, die Aktion „La parole aux apprenant-e-s“ („Rent-a-Stift“) im 2005 gemeinsam wieder aufzunehmen. Die Koordination wird von Bern übernommen.

Zentralschweizer Kantone: Das Projekt „Rent-a-Stift“ wurde im Schuljahr 2002/03 in der Zentralschweiz erfolgreich durchgeführt. In den Kantonen Luzern, Obwalden,

Nidwalden, Schwyz, Uri und Zug wurden total 72 Lernende ausgebildet und haben durch ihre 350 Einsätze 7500 Jugendliche erreicht.

Lernenden: Das Projekt wurde durch die Lernenden überwiegend positiv bewertet. 100% gaben an, dass die Ausbildung für die Klasseneinsätze sehr wichtig und hilfreich war. Während des Ausbildungswochenendes haben sie viel Neues und Nützliches für die Präsentation des Berufes in den Schulklassen kennen gelernt und den Erfahrungsaustausch mit Gleichaltrigen als interessant und hilfreich erlebt.

Das Auftreten vor den Klassen hat Spass gemacht und sie konnten den Schülerinnen aus eigener Erfahrung wertvolle Tipps für die Berufswahl vermitteln. Ausserdem betonten die Lernenden, dass sie durch ihre Ausbildungsverantwortlichen tatkräftig unterstützt wurden und dass sie über den positiven Feedback der Schulklassen sehr erfreut waren. 100% der Rent-a-Stiftinnen würden das Projekt anderen Lehrlingen weiterempfehlen.

LehrerInnen: Die LehrerInnen waren mit den Klasseneinsätzen ebenfalls sehr zufrieden (vgl. Anhang 1). In Kanton Luzern gaben 100% und im Kanton Zug 87% der LehrerInnen an, mit den Einsätzen zufrieden zu sein. Die Mehrheit der Lehrkräfte hat sich für das Wiedermieten der Lehrlinge ausgesprochen.

Ausbildungsverantwortliche: Die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen waren ebenfalls über den Einsätze ihrer Lernenden sehr zufrieden. Die Lehrlinge haben sich aktiv mit ihrem Beruf auseinander gesetzt, haben den Klassen ein abgerundetes Bild ihrer Lehre vermittelt und haben durch die Einsätze ihr eigenes Selbstvertrauen gestärkt. Sie sind der Meinung, dass es eine grosse Herausforderung für die Lernenden war, sich vor dem Publikum präsentieren zu müssen, was aber auch eine willkommene Abwechslung zum Alltag darstellte und durch die Lehrlinge als positiv erlebt wurde. Die Einsätze wurden von den Verantwortlichen als eine sinnvolle Weiterbildung gewertet (bbaktuell Nr. 79, August/2002 und Nr. 109 vom November/2003; noch nicht veröffentlicht). 100% der Lehrbetriebe würden wieder ihre Lehrlinge für das „Rent-a-Stift“ Projekt zur Verfügung stellen. Bei dieser Evaluation berufen wir uns auf die interne Evaluation des Amtes für Berufsbildung in Luzern.

Kanton Zürich: In einem Telefongespräch mit einem Projektverantwortlichen (Amt für Berufsbildung Zürich) wurde den Autorinnen mitgeteilt, dass zwar die Mittel durch LBS2

zur Verfügung stehen, jedoch bis anhin nur ein Teilprojekt mit MigrantInnen realisiert wurde. Das Projekt „Kick off“ wurde erfolgreich durchgeführt. Da noch einige Fragen bezüglich der Wirksamkeit des Projekts „Rent-a-Stift“ offen sind, befindet sich das Projekt noch immer in einer Warteposition.

Der Bund: Die von Bundesrat Joseph Deiss eingesetzte Task Force „Lehrstellen 2003“ hat im November 2003 getagt, ihre Bilanz über die Entwicklung des Lehrstellenmarktes gezogen und einen Massnahmenplan für das Jahr 2004 verabschiedet. Die Task Force geht davon aus, dass die Lehrstellensituation in der Schweiz weiterhin angespannt bleibt und dass angesichts der ungewissen Wirtschaftsentwicklung die zusätzlichen Lehrstellen mit Hilfe von Lehrbetriebsverbünden geschaffen werden sollten. Ziel ist es, die strukturellen Entwicklungen im Dienstleistungsbereich auszugleichen und die Zunahme an Schulaustritten aufzufangen. Bis 2006 werden in der Schweiz die Schulabgänger/innen um rund 4% zunehmen. Deshalb will die Task Force durch Lehrbetriebsverbünde zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen und das Projekt „Rent-a-Stift“ des Lehrstellenbeschlusses 1 (LSB1) reaktivieren. Hier geht es darum, Lehrlinge als Botschafterinnen und Botschafter für die Berufslehre zu gewinnen und in Imagekampagnen einzusetzen. Diese Gleichaltrigenberatung wird in verschiedenen Kantonen bereits heute erfolgreich ergänzend zur Arbeit der Berufsberatung eingesetzt (BBT Pressemitteilung 11/03).

7.2.2 „Rent-a-Stift“ als neuer Kooperationspartner bei der Berufswahlvorbereitung

Wie wir gesehen haben wurde das „Rent-a-Stift“ Projekt von allen Beteiligten positiv bewertet. Das relativ junge Projekt wurde nicht nur 2002/03 sondern bereits in 2001 in zehn Kantonen erfolgreich durchgeführt.

In Baselland ist es bereits seit 2002 in den Vorbereitungskursen integriert. Das Projekt zeichnet sich dadurch aus, dass Schülerinnen und Schüler durch „Peers“ auf ihre Berufswahl ganz allgemein und speziell für eine geschlechtsuntypische Berufswahl sensibilisiert wurden. Durch Berichte über ihre Lehre und ganz persönliche Erfahrungen im Betrieb und in der Schule erreichen sie durch ihre Einsätze Tausende von Jugendlichen und beeinflussen diese positiv bei ihrer Berufswahl. Deshalb erscheint es

uns sinnvoll und berechtigt sie als einen weiteren Kooperationspartner im Sinne vom Egloff schen Modell (vgl. Kooperationsmodell Anhang 6).

7.2.2.1 Lernende als neue Kooperationspartner bei der Berufswahlvorbereitung

Die Lernenden tragen durch ihren Einsatz einen wichtigen Beitrag zur Berufswahlvorbereitung bei.

Alleine in 2002/03 wurden in der Region Bern-Mittelland, Zentralschweiz und Westschweiz 222 Jugendliche ausgebildet und es wurden schätzungsweise 15000-20000 SchülerInnen erreicht. Allein die Zentralschweizerkantone bildeten in 2002/03 72 Lehrlinge aus.

Es wurden 350 Einsätze durchgeführt und rund 7500 Jugendliche erreicht (bbaktuell Nr. 79, August/2002 und Nr. 109 vom November/2003; noch nicht veröffentlicht).

Die Lernenden leisten einen wichtigen Beitrag zur Sensibilisierung der Schülerinnen und Schüler und beeinflussen diese bei ihrer Berufswahl positiv. Auch in unserer Untersuchung wurde bewiesen, dass durch ihre Einsätze der Sicherheitsgrad in Bezug auf die Berufswahlsituation erhöht wurde und die Bereitschaft zur beruflichen Orientierung gestiegen ist. Ferner wurde festgestellt, dass die Bereitschaft sich mit der eigenen Berufswahl auseinander zu setzen grösser ist und dass die Berufswahlwünsche nach dem Klasseneinsatz weniger geschlechts-rollenspezifisch ausfielen. Deshalb schlagen wir vor, die Lernenden in das Kooperationsmodell von Egloff (vgl. Anhang 6) aufzunehmen.

Da auch die anderen Kooperationspartner mehr als bisher in die Berufswahlvorbereitung einbezogen werden, sollten diese ebenfalls bei der Adaption des Egloff'schen Kooperationsmodells berücksichtigt werden (Tabelle 12).

7.2.2.2 Themen und Grobziele des adaptierten Kooperationsmodells von Egloff

Ich Bildung: Lernende als Vorbilder mit einer geschlechtsuntypischen Berufswahl tragen dazu bei, dass SchülerInnen ihre Geschlechtsidentität im Hinblick auf die

Berufswahl hinterfragen. Die Lernenden übernehmen eine aktive Rolle durchs Vorleben und zeigen den Jugendlichen, dass Frauen „Männerberufe“ sowie Männer „Frauenberufe“ ergreifen und ausüben können. In den Klassen werden die SchülerInnen mit geschlechtsuntypischer Berufswahl konfrontiert und haben somit Gelegenheit, sich mit eigenen Einstellungen zur Berufswahl auseinander zu setzen.

Auch die Einsätze ohne Berücksichtigung der Geschlechtstypik sind als gleichwertiger Beitrag zur Berufswahlvorbereitung zu werten. Deshalb sehen wir die Klasseneinsätze als eine gute Förderungsmöglichkeit im Berufswahlunterricht und ordnen diese der Kategorie **H** zu.

Selbsterfahrung und Identitätsentwicklung: Die Lernenden tragen dazu bei, dass die Schüler und Schülerinnen beim Berufswahlprozess ihre persönlichen Wahlkriterien mit Wahlkriterien der Lernenden vergleichen und dadurch bei der Erarbeitung ihres Selbstbildes eine aktive Rolle einnehmen. Ferner haben sie die Möglichkeit sich mit einer rollenunabhängigen Berufswahl auseinander zu setzen und über ihre Neigungen vorurteilslos mit fast gleichaltrigen zu diskutieren. Diese Selbsterfahrungsmöglichkeit ist eine gute Grundlage für die Identitätsentwicklung und wird deshalb von uns als eine sehr gute Förderungsmöglichkeit angesehen und ebenfalls der Kategorie **H** zugeordnet. Da die Betriebe an diesem Prozess nicht ganz unbeteiligt sind - schliesslich sie stellen ihre Lernenden den Schulen zur Verfügung und unterstützen sie dabei - sehen wir ihren Beitrag als eine ergänzende Unterstützung und ordnen diese der Bewertungskategorie **h** zu.

Erkundung der Arbeits- und Berufswelt: Die Betriebe leisten hier einen wichtigen Beitrag, in dem sie Schnupperlehren und Praktika ermöglichen und somit Sorge für das Kennenlernen der Grundaspekte der Arbeit und Wirtschaft tragen. Bei den betrieblichen Berufsinformationstagen stellen oft die Lernenden ihre Berufe vor und sind bei der Begleitung und Betreuung der Schnupperlehren und Praktika massgebend beteiligt.

Der Leistungsbeitrag beider Partner ist unserer Meinung nach sehr wichtig und für die Berufswahlvorbereitung unentbehrlich. Da die Erkundung der Arbeits- und Berufswelt ohne Lernende heute nicht mehr vorstellbar ist, werden diese gute Förderungsmöglichkeiten ebenfalls der Kategorie **H** zugeordnet.

Informationsverarbeitung: In diesem Feld hat sich im Wesentlichen nicht verändert. Da aber die Klasseneinsätze von der Berufsberatung koordiniert und die Lernenden begleitet werden, sehen wir den Beitrag als eine ergänzende Unterstützung und ordnen diese in der Kategorie **h** ein.

Entscheidungs- und Realisierungsaktivitäten Die Wahl eines geschlechtsuntypischen Berufes wird heute noch immer als eine Ausnahme verstanden.

Die Orientierung über geschlechtsuntypische Berufe kann für unentschlossene Schülerinnen und Schüler als eine gute Alternative erscheinen und zu einer geschlechtsuntypischen Berufswahl führen. Deshalb sehen wir diesen Beitrag auch als eine gute Förderungsmöglichkeit an die der Kategorie **H** zugeordnet wird.

I Themen und Grobziele	II Übergangskompetenzen und Prozesse	III Kooperationspartner					
		Jugend liche	Eltern	Schule	Berufs- beratung	Betriebe	Lernende
1. Ich-Bildung	Bereitschaft sich in den Übergang einzulassen; Entfaltung von Persönlichkeitskräften wie Entscheidungsfähigkeit, Zukunftsbeziehung usw., Identitätsfindung.	H	H	H	h		H
2. Selbsterfahrung, Identitätsentwicklung	Kenntnis und Erfahrung persönlicher Wahlkriterien; Erarbeitung des Selbstbildes.	H	H	H	H		H
3. Erkundung der Arbeits- und Berufswelt	Vergleichen des Selbstbildes mit Berufs-Interessenfeldern; Kennenlernen eines beruflichen Grundmusters; Berufserkundungen; Kennenlernen von Grundaspekten des Arbeitens und Wirtschaftens.	H	h	H	H	H	H
4. Informationsverarbeitung	Kennenlernen von berufs- und schulkundlichen Informationsstellen- und quellen, der beruflichen Literatur, der Dienstleistungen der Berufsberatung und des Biz, der Hilfemöglichkeiten der Bezugspersonen, Koordination und Begleitung der Lernenden.	H	h	H	H	h	h
5. Wahrnehmung und Bewertung von Alternativen	Erstellen einer Auswahl passender Berufe; Abwägen der Vor- und Nachteile und Chancen der entsprechenden Ausbildungsangebote; Vorsehen von Eventuallösungen.	H	H	h	h	h	H
6. Entscheidungs- und Realisierungsaktivitäten	Besprechung und Auswertung bisheriger Erfahrungen mit Bezugspersonen (Eltern); Entscheidungen treffen und Bewerbungen realisieren; auf Hindernisse gefasst sein und die nötigen Hilfen in Anspruch nehmen.	H	H		h	h	h

H = Vorwiegend zuständig bzw. gute Fördermöglichkeiten
h = Ergänzende Unterstützung

Tabelle 15: Adaptiertes Kooperationsmodell von Egloff (1998)

Egloff, 1998; adaptiert Baric-Vahldieck, Wilczak, 2003

Das Hauptziel des Projektes „Rent-a-Stift“, die Berufsrealität den SchülerInnen näher zu bringen und die Gleichstellung von Mann und Frau bei der Berufswahlvorbereitung zu fördern, hat sich nach unserer Untersuchung zu urteilen bewährt. Dies wurde auch von verschiedenen Kantonen durch Projektevaluationen bestätigt. Wir haben aber auch festgestellt, dass die Zusammenarbeit der verschiedenen Kooperationspartner, insbesondere der Beitrag der Lernenden, eine ausserordentliche Rolle spielt. Das Projekt ist in den Schulen auf ein grosses Interesse gestossen und wird aufgrund seiner Akteure sehr geschätzt. Die Autorinnen sind der Meinung, dass die Klasseneinsätze mit lebendigen Vorbildern eine neue Qualitätsdimension im Berufswahlvorbereitungskontext darstellt und unbedingt fest im Lehrplan verankert werden sollte. Basel-Stadt und Bern-Mittelland konnten hierbei mit „Rent-a-Stift“ Projekten als Modelle sowohl im Hinblick auf die Institutionalisierung als auch für die Finanzierung zukünftiger Einsätze dienen.

Da es wenige Projekte in der Schweiz gibt, die Jugendliche in der geschlechtsuntypischen Berufswahlvorbereitung fördert, ist das „Rent-a-Stift“ Projekt nach wie vor ein Unikat und um so mehr förderungsbedürftig. Wie unsere Untersuchung bewiesen hat, orientieren sich Buben bei ihrer Berufswahl mehr an traditionellen Rollen als die Mädchen. Deshalb sind gerade solche Projekte wie „Rent-a-Stift“ notwendig um auch bei Buben geschlechtsneutralere bzw. geschlechtsuntypische Berufswahl zu fördern.

7.3 Was ist verbesserungswürdig beim Projekt „Rent-a-Stift“

Die Lernenden waren der Meinung, dass die Ausbildung unter der Woche (Zentralschweizerisches Projekt) und nicht am Wochenende statt finden sollte.

Es wurde auch bemerkt, dass schultypunpassende Berufe vorgestellt wurden, und dass manche SchülerInnen dadurch überfordert bzw. unterfordert waren. Fazit: man sollte nicht Lernende mit Berufen aus der Sekundarschule in Realschulklassen schicken und umgekehrt.

Die Ausbildungsverantwortlichen haben folgende Veränderungsvorschläge gemacht:

- § Rekrutierungen sollten früher beginnen
- § Einsatzaufgebote der zweier-Teams sollen auch den Ausbildungsverantwortlichen zugestellt werden
- § Einsatzorte und Ausbildungsbetriebe sollen besser aufeinander abgestimmt sein
- § Einbezug der Ausbildungsverantwortlichen sowie Begleichung der Ausfallsentschädigung an Lehrbetriebe sollen erfolgen.

Hierzu könnten Beispielsweise die Schulen und Berufsverbände mit einer Kostenentschädigung den Betrieben helfen. Im Kanton Bern hat sich der Baumeisterverband bereit erklärt, den Betrieben 300 SFR pro Lernende/n zu bezahlen.

Obwohl die SchülerInnen von den „Rent-a-Stift“ Einsätzen profitieren konnten, erwies sich das Projekt für die Berufsbildungsverantwortlichen der Kantone Zug und Nidwalden aus finanziellen Gründen als nicht mehr tragbar. Deshalb haben diese Kantone beschlossen, das Projekt für das Schuljahr 2003/04 nicht mehr durchzuführen. Hier besteht Handlungsbedarf und man müsste sich mit den Finanzierungsmöglichkeiten näher beschäftigen.

Uns ist aber auch aufgefallen, dass die Berufsschulen als möglicher Kooperationspartner in das Projekt nicht eingebunden sind. Um die Zusammenarbeit zwischen Sekundarstufe II und I zu intensivieren, sollten die Berufsschulen für die Berufswahlvorbereitung gewonnen werden. Es wäre denkbar, dass sie im Rahmen des allgemeinbildenden Unterrichts die Schulung der Lehrlinge durchführen.

Zur Umsetzung solcher Projekte ist sowohl Überzeugungsarbeit innerhalb der Schule wie auch nach aussen zu den potentiellen Kooperationspartnern hin notwendig. Wichtig ist Betriebe zu finden, die bereit sind, sich als verlässliche Partner auch über einen längeren Zeitraum hinweg am Projekt zu beteiligen.

8. Exkurs: Übergänge brauchen neue Rollenmodelle- Spannungsfeld zwischen Tradition und Moderne

Beim Übergang in Ausbildung, Studium und Beruf haben junge Frauen und Männer heute beträchtliche Hürden zu überwinden, sie erleben die Auflösung traditioneller

Orientierungsmuster und sehen sich mit einer Vielfalt unterschiedlicher und verwirrender Lebensstilkonzepte konfrontiert. In der aktuellen Situation müssen junge Menschen ein hohes Mass an erwerbs-biographischer und sozialer Unsicherheit aushalten. Sie brauchen bei diesen Übergängen neue Modelle, die Bereiche der Bildung, der Arbeit und der Freizeit unter Berücksichtigung der Gleichstellung verbinden.

Um die Gleichstellung in der Berufsbildung auch wirklich umsetzen zu können, müssen folgende Hürden überwunden bzw. angegangen werden.

8.1 Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor ein weibliches Phänomen. In der Schweiz waren 2002 54.9% Frauen und 10.1% der Männer als Teilzeitarbeitskräfte registriert.

Teilzeiterwerbstätige*

(in %)	1970	1980	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Männer	7.2	7.3	7.8	7.9	7.9	8.1	8.5	8.5	9.2	10.1	10.8	10.1	
Frauen	48.2	50.9	51.7	52.4	52.7	52.2	53.4	53.6	54.4	53.3	54.6	54.9	
Total	24.1	25.5	26.1	26.6	26.7	26.9	27.9	28.0	28.9	28.8	29.9	30.0	

* Beschäftigungsgrad < 90%, Basis = alle Erwerbstätigen in der Jahresmitte

Quelle: Erwerbstätigenstatistik (ETS), 2003

Tabelle 16: Teilzeiterwerbstätige

Folgt man Befragungen im Europäischen Raum, so sind viele Vollzeitbeschäftigte an einer kürzeren Arbeit bzw. Teilzeitarbeit interessiert, jedoch hat die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in den letzten zweieinhalb Jahrzehnten nur mässig (von 10% auf rund 16%) zugenommen. Die von vielen Firmen angebotenen Teilzeitmodelle werden vor allem von Männern nur sehr schleppend angenommen (Willke, 1999).

Trotz aller Anstrengungen bei der Frauenförderung- und vieler Gleichstellungsprogramme, haben Frauen nicht die gleichen Chancen im Erwerbsleben wie die Männer. Der Grund dafür sind es oft die „informellen männlichen Netzwerke“, die noch immer wirkungsvoller sind als die formalen „Förderpläne für Frauen“.

Bei den Frauen ist zum Beispiel ein wesentliches Karrierehindernis die Unterbrechung der Berufstätigkeit durch Schwangerschaft und Kinder. So werden Frauen doppelt sanktioniert, einerseits durch ihr biologisches Geschlecht und andererseits durch gesellschaftliche Rollenzuschreibungen. Hier braucht es ein Umdenken und familienfreundlichere Unternehmen, die auch die Familienplanung ihrer Mitarbeiter einschliesst. Die Betriebe können unterstützend arbeiten, indem sie helfen, Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen.

Sie können dazu beitragen in dem sie Kinderbetreuung im Unternehmen anbieten, offener für flexible Teilzeitbeschäftigung und Weiterbildungsangebote bis hin zur Garantierung von Wiedereinstellung von Vätern und Müttern nach der Erziehungsphase. Wenn beide Eltern einer Teilzeitarbeit nachgehen, zeigen sie ihren Kindern, dass die Verantwortung für die Arbeit und Familie von beiden Partnern gleichmässig übernommen wird und dass beispielsweise die Hausarbeit nicht geschlechtsgebunden ist.

8.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten – Rollenflexibilisierung

Um eine höhere Beteiligung der Frauen an der Erwerbsarbeit zu erreichen, ist eine verstärkte Teilnahme der Männer an der bisherigen Frauenarbeit erforderlich, d.h. vor allem an der Haus-, Familien-, und Beziehungsarbeit. Frauen und Männer müssen ihre Einstellung zur Arbeit anpassen. Ganz überwiegend sind es noch Frauen, die für die Versorgung und Betreuung jüngerer Kinder zuständig- und als berufstätige Frauen damit einer Doppelbelastung ausgesetzt sind. Das Rollenverständnis der Männer/Väter ist, abgesehen von einigen Ausnahmen, noch immer rigide und nicht gerade fortschrittlich. Eine ausgewogene Beschäftigungsstruktur und Arbeitsteilung setzt voraus, dass die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation von den Männern genutzt wird. Väter die eine Teilzeitbeschäftigung nützen, tragen einen wesentlichen Teil zur Rollenflexibilisierung bei und sind gleichzeitig gute Vorbilder für ihre Söhne. Diese Doppelrolle der Väter hängt von vorherrschenden Wertvorstellungen ab und ist bei vielen Männern negativ besetzt. Beispielsweise wird eine teilzeiterwerbstätige Frau (70%) für ihre Fähigkeit für Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewundert, während der Mann, der dasselbe Pensum meistert sich durch seine

Umgebung einer negativen Kritik ausgesetzt sieht. Männer in einer Teilzeitbeschäftigung bekommen zu hören, was sie wohl mit ihrer vielen Freizeit anfangen. Hier wird deutlich wie die neue Familienrolle für den Mann gesellschaftlich abgewertet wird. Die Berufsarbeit fällt nach wie vor in die Domäne der Männer und wird gesellschaftlich höher als Familienarbeit bewertet. Eine Frau die Teilzeitarbeit verrichtet, wird demnach um ihr Pensum aufgewertet, ein Vater aber um die fehlenden Prozente abgewertet. Mit dieser mangelhaften Anerkennung haben viele Männer Mühe und bleiben lieber Vollzeit beschäftigt (Willke, 1999).

Damit Männer bei ihrer neuen Rolle mehr Akzeptanz erfahren, müssen neue Rahmenbedingungen nicht nur in der Arbeitswelt sondern auch in der Familie und im sozialen Umfeld geschaffen werden. Um die Männer zu mehr Teilzeitarbeit zu motivieren, müssen Frauen ihre Ausbildungs- und Arbeitssituation sowie ihre Rolle in der Familie und im Beruf überdenken und dementsprechend handeln.

8.3 Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer in der Schweiz

Wenn Frauen nicht in den weniger attraktiven und schlechter bezahlten Berufen verbleiben wollen, müssen sie ihr Ausbildungsniveau verbessern und an Weiterbildungsmassnahmen teilnehmen.

In den letzten zehn Jahren blieb die Anzahl der Abschlüsse bei den BBG-Berufslehren insgesamt mehr oder weniger konstant. Der Frauenanteil hat sich in den letzten 25 Jahren jedoch deutlich erhöht: 1970 waren es noch 30%, heute beträgt ihr Anteil bei den Abschlüssen rund 43%. Die Tabellen 17-19 sollen dies verdeutlichen (Bundesamt für Statistik, 2003).

Tabelle 17: Bildungsabschlüsse 2001 und 2002 auf der Sekundarstufe II

	2001			2002		
	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen
Total	85675	42126	43549	85703	42311	43392
Anlehrausweise*	2130	1464	666	2251	1546	705
Fähigkeitszeugnisse der Berufslehre*	58661	30531	28130	57992	30582	27410
Diplommittelschulabschlüsse DMS III*	2101	436	1665	1986	378	1608
Handelsmittelschuldiplome*	2336	1003	1333	2500	1062	1438
Berufsmaturitätszeugnisse	7289	4654	2635	8185	5116	3069
Maturitätszeugnisse*	17909	8270	9639	19176	8437	10739
Lehrpatente*	2538	422	2116	1798	306	1492

* Ohne Berufsmaturitätszeugnisse

*Tabelle 18: Fähigkeitszeugnisse nach der Berufslehre und Lehrdauer
(von BBG reglementierten Ausbildungen)*

Dauer der Berufslehre	2001			2002		
	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen
Total	50830	28558	22272	50406	28566	21840
1 Jahr	159	70	89	123	66	57
2 Jahre	7111	2185	4926	6973	2253	4720
3 Jahre	29750	14086	15664	29154	13790	15364
4 Jahre	13810	12217	1593	14156	12457	1699

*Tabelle 19: Fähigkeitszeugnisse nach der Berufslehre und Lehrdauer
(nicht von BBG reglementierten Ausbildungen)*

Dauer der Berufslehre	2001			2002		
	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen
Total	7831	1973	5858	7586	2016	5570
1 Jahr	626	127	499	490	117	373
2 Jahre	1289	144	1145	1206	115	1091
3 Jahre	2395	595	1800	2726	748	1978
4 Jahre	3521	1107	2414	3164	1036	2128

Insgesamt werden rund 87% aller Fähigkeitszeugnisse nach einer BBG-reglementierten Lehre erworben (Männer: 93%, Frauen: 80%). Die wichtigsten Branchen sind Büro und Verwaltung (25%), sowie die Metall- und Maschinenindustrie (23%). Der nächste Platz liegt bereits weit zurück (Verkauf 12%). Bei den Männern werden heute rund 39% der Fähigkeitszeugnisse in der Metall- und Maschinenindustrie und 15% in Büro und Verwaltung erworben, bei den Frauen 38% in Büro/Verwaltung und 22% im Verkauf (Bundesamt für Statistik 10/2003). Die Hitlisten der Berufe (vergl. Tabelle 20) verdeutlichen dies

Von den ausgestellten Fähigkeitszeugnissen gehen bei ein- bis zweijährigen Lehren drei Viertel an Frauen. 70% der Frauen und 50% der Männer schliessen ihre Ausbildung nach einer dreijährigen Lehre ab. Fast 90% der Fähigkeitszeugnisse nach vierjährigen Lehren werden von Männern erworben (Bundesamt für Statistik, 2003).

Sowohl die Zahlen als auch die Hitliste der Berufe bestätigen, dass nach wie vor die Berufswahl sowie die Ausbildungsdauer durch das Geschlecht bestimmt wird.

Was kann getan werden, um die Geschlechtsstereotype bei der Berufswahl abzubauen? Nachfolgend sind einige Überlegungen aufgelistet, wie sich verschiedene Akteure und Vorbilder an der Berufswahlförderung maßgebend und konstruktiv beteiligen können.

a) Frauenberufe

Rang	Diplomtyp	Beruf	Total	Männer	Frauen
1	BBG	Kaufmännische/r Angestellte/r	11011	3600	7411
2	BBG	Verkäufer/in	4326	1186	3140
3	SRK	Krankenschwester/-pfleger Niveau II	2056	237	1819
4	BBG	Coiffeur/-euse	1810	102	1708
5	BBG	Detailhandelsangestellte/r	2426	1008	1418
6	SRK	Pflegeassistent/in	1317	117	1200
7	BBG	Büroangestellte/r	1377	333	1044
8	SRK	Krankenschwester/-pfleger Niveau I	1085	98	987
9	BBG	Pharma-Assistent/in	919	16	903
10	BBG	Medizinische/r Praxisassistent/in	873	1	872

b) Männerberufe

Rang	Diplomtyp	Beruf	Total	Männer	Frauen
1	BBG	Kaufmännische/r Angestellte/r	11011	3600	7411
2	BBG	Elektromonteur/in	2277	2251	26
3	BBG	Polymechaniker/in	1910	1861	49
4	BBG	Automechaniker/in	1448	1394	54
5	BBG	Informatiker/in	1562	1365	197
6	BBG	Schreiner/in	1343	1241	102
7	BBG	Koch/Köchin	1882	1236	646
8	BBG	Verkäufer/in	4326	1186	3140
9	BBG	Automonteur/in	1168	1132	36
10	BBG	Detailhandelsangestellte/r	2426	1008	1418

Tabelle 20 ab: Frauenberufe – Männerberufe: Hitliste 2002

8.4 Bildung und geschlechtliche Berufspräferenzen

Die Branchenstruktur der schweizerischen Wirtschaft verändert sich seit den 90. Jahren stetig. Dies hat zu Folge, dass traditionell starke Wirtschaftszweige des Produktionssektors wie der Uhrenindustrie, Maschinenbau und das Baugewerbe beträchtliche Beschäftigungseinbussen hinnehmen müssen, während Dienstleistungszweige wie das Gesundheits-, Sozial- und Unterrichtswesen stark gewachsen sind. Hier bieten sich Chancen für gut qualifizierten Frauen, weil sie hier ihre Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Sozialkompetenz, gut einsetzen können.

In der künftigen Dienstleistungsgesellschaft wird vermehrt Wert auf die Kombination von fachlichen und sozialen Kompetenzen gelegt. Fähigkeiten wie Flexibilität und Anpassungsbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit, (Kommunikation mit Menschen und Kompetenz zur Nutzung moderner Kommunikationssysteme), Lernfähigkeit und Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für eigene Aufgaben und die des Teams werden in Zukunft mehr und mehr gefragt (Willke, 1999). Demzufolge wird die Erwerbsarbeit der Zukunft weiblicher. Doch heute ist die Mehrzahl der Frauen an typische „Frauenarbeitsplätze“ mit niedriger Qualifikation und Bezahlung festgelegt, während nur eine Minderheit der Frauen in hochqualifizierten und gut bezahlten Berufen tätig ist. Durch ihre niedrige Qualifikation und die Lohnbenachteiligungen können Frauen sich nur verbessern indem sie in ihre Bildung und Weiterbildung intensivieren.

Die neusten Statistiken belegen diese Bildungsunterschiede der Geschlechter eindeutig. Folgt man den Angaben des Schweizerischen Amtes für Statistik (2003), haben sich in den letzten Jahrzehnten die geschlechtsspezifischen Bildungsunterschiede in der Schweiz laufend verringert. So liegt der entsprechende Indexwert für die Bevölkerung um die Dreissig (6 Punkte) markant tiefer als für Personen kurz vor dem Rentenalter (23 Punkte). Doch die Unterschiede zwischen den Ausbildungsniveaus von Frauen und Männern sind nach wie vor beträchtlich. Auf der Tertiärstufe sind die Männer in allen Altersgruppen anteilmässig besser vertreten als die Frauen. Am anderen Ende der schulischen Bildungsskala sind die Verhältnisse genau umgekehrt: Der Anteil der Frauen ohne nachobligatorische Ausbildung ist in allen Altersgruppen höher (Bundesamt für Statistik, 2003).

Schaut man sich die Studienbeginnerzahlen von 2002 an, so trat eine von fünf Frauen ein universitäres Hochschulstudium an, gleichviel wie bei den Männern. Ein Studium an einer Fachhochschule wählten seit Schaffung dieses Ausbildungsbereichs im Jahr 1997 doppelt so viele Männer wie Frauen: 2002 waren es 12% gegenüber 6% Frauen.

Männer beginnen auch häufiger eine höhere Berufsbildung wie eine Technikerschule oder eine Ausbildung als Vorbereitung auf eine Eidgenössische Berufsprüfung: 2001 waren es 16% Männer gegenüber 12% Frauen. Insgesamt holen die Frauen bezüglich des Zugangs zur Tertiärstufe stark auf, während das Total bei den Männern stagniert. An universitären Hochschulen wie auch an Fachhochschulen ist die geschlechts-spezifische Fächerwahl vorherrschend: Frauen wählen sehr selten technische Fächer. Ihre Präferenz sind nach wie vor die Sozial- und Geisteswissenschaften.

In den letzten Jahren wurde im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses (z.B.: Projekte 16+), durch die Wirtschaft, Fachhochschulen und Universitäten sehr viel unternommen, um Frauen für den IT-Bereich zu gewinnen. Bedingt durch die schlechte wirtschaftliche Entwicklung, fanden in diesem Jahr aber wesentlich weniger Aktivitäten zur Frauenförderung statt. Wenn Frauen nicht zu der sogenannten „Reservearmee“ gehören wollen, müssen sie ihre Ausbildung verbessern und Ihren Arbeitsmarktwert durch Erwerbsarbeit erhalten.

8.5 Einstellungswandel – Rollenwandel der Männer

Die deutsche Männerforschung hat sich in der letzten Zeit mit dem Einstellungswandel von Männern beschäftigt. Waren in den 70. Jahren die traditionellen Vorstellungen hinsichtlich der Gestaltung des Geschlechterverhältnisses noch vordergründig, so belegt eine neue Männerstudie von Zulehner & Volz (Döge, 1999), dass rund ein Fünftel der bundesdeutschen Männer so genannte "neue Männer" eingenommen haben. Diese „neuen Männer“ sind partnerschaftlicher in der Beziehung, sie beteiligen sich deutlich mehr an der Haus- und Familienarbeit, sind neue Väter, unterstützen ihre Partnerinnen in ihrer Berufstätigkeit und lehnen Gewalt als Mittel der Konfliktlösung in der Partnerschaft eindeutig ab. Die Autoren sprechen aber auch von einer Gruppe, der pragmatischen und unsicheren Männern, bei denen die zukünftigen Rollenmuster eher noch unklar sind. Aufgrund der neuen Rollen und Vaterfiguren lernen Mädchen und Buben, dass Familie und Arbeit vereinbar sind und dass beide Eltern partnerschaftlich und gleichberechtigt für die Familie sorgen.

Wie wir sehen braucht die Gleichstellungsförderung neue Lösungen, die sich förderlich für alle Menschen also Frauen, Männer und Kinder auswirken. Um dies zu erreichen, sind familienfreundliche Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz in der Schule und bei der Kinderbetreuung zu schaffen.

9. Zusammenfassung

Wir haben uns die Aufgabe gestellt zu überprüfen, ob das „Rent-a-Stift“ Projekt, welches in der Zentralschweiz durchgeführt wird, zur Veränderung bei der Berufswahl von Schülern und Schülerinnen geführt hat.

In diesem Projekt wird die Chancengleichheit der Geschlechter bei der Berufswahl gefördert mit dem Ziel, den Jugendlichen, die vor der Berufswahl stehen, auch geschlechtsuntypische und geschlechtsneutrale Berufe als Option bewusst zu machen.

Wir haben das Projekt „Rent-a-Stift“ beschrieben und auf seine Wirksamkeit im Rahmen unserer Untersuchung evaluiert.

Wir haben die Unterschiede vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz in Bezug auf die folgenden Faktoren untersucht:

- ÿ Geschlechtstypik der Berufswünsche
- ÿ Sicherheitsgrad
- ÿ Bereitschaft zur beruflichen Orientierung
- ÿ Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung
- ÿ Rollenorientierung

Diese Berufswahlreifevariablen wurden von uns ausführlich im Kapitel 5.2.2 beschrieben.

Zusammenfassend haben wir in der Gesamtstichprobe weniger Unterschiede bei den Berufswunschpräferenzen festgestellt als erwartet. Sowohl vor als auch nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz wird geschlechtstypisch entschieden.

Ein bemerkenswerter Unterschied besteht, wenn das Geschlecht der befragten SchülerInnen berücksichtigt wird. So haben Schüler signifikant mehr geschlechtstypische Berufswünsche vor und nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz angegeben als Schülerinnen. Vor dem Einsatz wählten 76.9% Buben einen geschlechtstypischen Berufswunsch, nach dem Einsatz waren es sogar 81.1%.

Vor dem Einsatz entschieden sich 36.5% Mädchen für einen geschlechtstypischen Berufswunsch, während nach dem Einsatz die Anzahl auf 31.4% gesunken ist.

Sowohl vor als auch nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz entschieden sich ungefähr 50% der Mädchen für einen geschlechtsneutralen Berufswunsch.

Sie sind auch geschlechtsuntypischen Berufswünschen gegenüber offener (vor dem Einsatz: 13.5%; nach dem Einsatz: 17.6%).

Es war auch festzustellen, dass die jugendlichen Berufswahlwählerinnen mehr Flexibilität als ihre Kollegen aufweisen.

Was die berufswahlbezogenen Einstellungen der SchülerInnen anbetrifft, haben wir nach dem „Rent-a-Stift“ Einsatz einige signifikante Unterschiede feststellen können.

Die Sicherheit der SchülerInnen und ihre Bereitschaft sich mit der Problematik der eigenen Berufswahl auseinanderzusetzen, ist wesentlich höher nach als vor dem „Rent-a-Stift“ Einsatz. Auch hatte das Projekt einen Einfluss auf die Geschlechterrollenpräferenzen, so dass diese nach dem Einsatz, besonders bei den Mädchen, bedeutend flexibler ausgefallen sind.

Nur bei einer Skala, der Eigenaktivität bei der Berufswahlentscheidung, haben wir keinen signifikanten Einfluss des Einsatzes nachweisen können.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass das „Rent-a-Stift“ Projekt zur Veränderung bei der Berufswahl der jungen Menschen führen kann. Es ist uns bewusst, dass andere Faktoren, wie z.B. Berufswahlunterricht möglicherweise diese Veränderung mit beeinflusst haben.

Da das Projekt auch durch Bund und Kantone positiv bewertet wurde (vgl. Kapitel 7), ist es bei der Berufswahlvorbereitung weiterhin zu empfehlen und zu institutionalisieren.

Die Berufswahlvorbereitung ist nur durch Kooperationsbereitschaft der Partner (Betriebe, Lernenden, Schulen, Schüler und Schülerinnen, Berufsbildung und Berufsberatung) möglich und soll als ein weiteres Instrument der Berufswahlförderung gewürdigt werden. Deshalb haben wir in einem ergänzenden Modell alle am Prozess beteiligten Partner berücksichtigt.

Die Jugendlichen in der Berufswahlvorbereitungsphase brauchen gleichaltrige Vorbilder, wie „Rent-a-StiftInnen“, mit denen sie die Realität beruflicher Gleichstellungsanliegen thematisieren und wünschbare Veränderungen sowie bereits umgesetzte Anliegen vorgelebt bekommen. Die Rollenmodelle im Berufswahlunterricht können auf die Chancen als auch Risiken der Pionersituation und des Minoritätsstatus für Frauen in Männerberufen und Männer in Frauenberufen hinzuweisen und Jugendliche bei ihrer Berufswahl ermuntern.

10. Literaturverzeichnis

Amt für Berufsbildung Luzern (2002). *Handbuch „Rent-a-Stift“*, S.1-52

bbaktuell Nr. 79 (08/2002). <http://www.bbaktuell.ch> & bbaktuell Nr.109 (11/2003),
<http://www.bbaktuell.ch> (noch nicht veröffentlicht)

Brooks, L. (1994). *Neuere Entwicklungen in der Theoriebildung: Gottfredsons Modell der beruflichen Ambitionen*. In: Brown D. & Brooks L. (Hrsg.), Karriere-Entwicklung, S. 393-408, Stuttgart: Klett-Cotta

Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1992). *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung*, Medialog, S. 8, Gesellschaft für Medientechnik GmbH + Co. KG Kommunikationssysteme, Verlag GmbH & Co. KG, Mannheim

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) und Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (SKG), (2000). *Ein Leitfaden zur Umsetzung. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Lehrstellenbeschluss 2*, S. 5-12, Broschüre des BBT/SKG, Bern

Bundesamt für Statistik (2003). *Abgeschlossene Ausbildungen auf der Sekundarstufe II; Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern*, www.statistik.admin.ch/stat_ch

Busshoff, L. (1989). *Berufswahl – Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung*, Stuttgart, S. 58-100

Bussey, K. / Bandura, A. (1999). *Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation*. In: Psychological Review, 106, H. 4, S. 676-713

Döge, P. (1999). *Geschlechterdemokratie als Männlichkeitskritik*, http://frauen.spoe.at/download/doege_parlament.pdf

Egloff, E. (1998). *Das Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung*. In: Zihlmann, R. (Hrsg.), Berufswahl in der Theorie und Praxis, S. 87-106, Zürich, sabe AG

Fend, H. (1997). *Der Umgang mit Schule in der Adoleszenz*. Bern, Stuttgart

Gottfredson, L.S. (1981). *Circumscription and compromise. A developmental theory of occupational aspirations*, S.545-579, Journal of Counseling Psychology, H. 28

Gottfredson, L.S. (1996). *Gottfredson's theory of circumscription and compromise*. In: Brown D. & Brooks L. (Hrsg.), Karriere-Entwicklung, S. 179-232, Stuttgart: Klett-Cotta

Hannover, B.(1997). *Zur Entwicklung des geschlechtsrollenbezogenen Selbstkonzeptes: Der Einfluss "maskuliner" und "femininer" Tätigkeiten auf die Selbstbeschreibung mit instrumentellen und expressiven Personeneigenschaften*. In: Zeitschrift für Sozialpsychologie 28, H. 1-2, S. 60-75

Henderson, S., Hesketh, B. und Tuffin K. (1988). *A Test of Gottfredson's Theory of circumscription, Journal of Vacational Behavior*. In: Brown D. & Brooks L. (Hrsg.), Karriere-Entwicklung, S. 405-406, Stuttgart: Klett-Cotta

Hollstein, W. (1999): *Männlichkeit und Gesundheit*. In: Brähler, E. & Felder, H. (Hrsg.): Weiblichkeit, Männlichkeit und Gesundheit. (2.Auflage) Opladen: Westdeutscher Verlag

Keller, C. (1998). *Third International Mathematics and Science Study. Geschlechterdifferenzen in der Mathematik. Prüfung von Erklärungsansätzen; eine mehrebenenanalytische Untersuchung im Rahmen der 'Third International Mathematics and Science Study'*, Zürich

Lorber, J. (1999). *Gender-Paradoxien*, Opladen, S. 60-62

Lutz, G. (2000) *Lehrstellenbeschluss I und II: Neue Lehrstellen werden outgesourced*, <http://www.selezione.ch/lehrstellenbeschluss.htm>

Michell, L. K. & Krumboltz, J.D. (1994). *Die berufliche Entscheidungsfindung als sozialer Lernprozess: Krumboltz' Theorie*. In: Brown D. & Brooks L. (Hrsg.), Karriere-Entwicklung, S. 159-210, Stuttgart: Klett-Cotta

Minks, K. (2000), *Studienmotivation und Studienbarrieren*, <http://www.his.de/doku/publi/kia/kiapdf>

Ratschinski, R. (2003). *Selbstkonzept und berufliche Ambitionen und Orientierungen. Individuelle und differentielle Entwicklungen und Kompromissbildungen*, www.ratschinski.net/person

Renold, U. (2003). *Task Force Lehrstellen 2003*, Pressemitteilung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie

Rudin, A. (2003). *Sektion Schul- und Berufsbildung*, <http://www.statistik.admin.ch>

Schweizerisches Zivilgesetzbuch (1997). Art. 3, S. 68, Herausgeber Bundeskanzlei, Bern

Seifert, K.H. & Stangl, W. (1986). *Der Fragebogen Einstellungen zur Berufswahl und beruflichen Arbeit (EBwA-HS)*. Diagnostica, 32, Heft 2, 153 – 164

Seifert, K.H. & Bergmann, C. (1987). *Fragebogen „Einstellung zur Berufswahl und beruflichen Arbeit“ (EBwA-Mat.)*. Testmanual. Universität Linz

Super, D. (1994). *Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung*. In: Brown D. & Brooks L. (Hrsg.), Karriere-Entwicklung, S. 213-280, Stuttgart: Klett-Cotta

Vellacott, M., Hollenweger, J., Nicolet, M., Wolter, S. (2003). *Soziale Integration und Leistungsförderung*. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000, <http://www.pisa.admin.ch>

Weinert, F. & Helmke, A. (1997). *Entwicklung im Grundschulalter*, Weinheim

West, C. & Zimmermann D.H. (1991). *Doing Gender*. In: Lorber, J. & Farrell, Opladen

Willke, W.(1999). *Die Zukunft der Arbeit*, Campus Verlag, Frankfurt/Main

Zihlmann, R. (Hrsg.), (1998). *Berufswahl in der Theorie und Praxis*, S. 78. 157, sabe AG, Zürich

Zimbardo, P. G., Westhoff, K. (Hrsg.), (1982). *Lehrbuch der Psychologie. Arbeitsbuch*. Berlin

11. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entstehung von Berufswahlkompetenz nach Busshoff	14
Tabelle 2:	Untersuchungsstichprobe	23
Tabelle 3:	Interne Konsistenz der einzelnen Skalen nach Cronbachs-Alpha (Seifert & Bergmann, 1987)	25
Tabelle 4:	Mittelwerte der einzelnen Skalen	28
Tabelle 5:	Reliabilität der der einzelnen Skalen (nach Cronbachs-Alpha)	28
Tabelle 6:	Anzahl der befragten Schüler und Schülerinnen pro Kanton	30
Tabelle 7:	Geschlechtstypik alle drei Berufswünsche vor und nach dem Einsatz	32
Tabelle 8 ab:	Chi-Quadrat – Tests in Voruntersuchungsgruppe	32
Tabelle 9 ab:	Chi-Quadrat – Test in Nachuntersuchungsgruppe	33
Tabelle 10 abc:	T-Test für die Differenzen zwischen dem Sicherheitsgrad in Vor- und Nachuntersuchungsgruppe	33/34
Tabelle 11 abc:	T-Test für die Differenzen zwischen der Bereitschaft zur beruflichen Orientierung in Vor- und Nachuntersuchungsgruppe	35
Tabelle 12 abc:	T-Test für die Differenzen zwischen der Eigenaktivität in Vor- und Nachuntersuchungsgruppe	36
Tabelle 13 abc:	T-Test für die Differenzen zwischen der Rollenorientierung in Vor- und Nachuntersuchungsgruppe	37
Tabelle 14:	Korrelationen (nach Pearson) zwischen den Berufswahl- dimensionen (vor und nach dem Einsatz)	38
Tabelle 15:	Adaptiertes Kooperationsmodell von Erwin Egloff (1998)	50
Tabelle 16:	Teilzeiterwerbstätige	53
Tabelle 17:	Bildungsabschlüsse 2001 und 2002 auf der Sekundarstufe II	55
Tabelle 18:	Fähigkeitszeugnisse nach der Berufslehre nach Lehrdauer – vom BBG reglementierte Ausbildungen	56
Tabelle 19:	Fähigkeitszeugnisse nach der Berufslehre nach Lehrdauer – nicht vom BBG reglementierte Ausbildungen	56
Tabelle 20 ab:	Frauenberufe – Männerberufe: Hitliste 2002	57

12. Anhang

1. Feedback-Bogen	67
2. Anweisung zur Durchführung der Befragung	68
3. Fragebogen: Einstellungen zur Berufswahl	69
4. Codierungshandbuch	73
5. Berufslehreneintritte Frauen-Männer 2002/03	75
6. Kooperationsmodell von E. Egloff	80

Anhang 1

Übertrag aus einem Feedback – Bogen der Lehrkräfte

Zuerst ein grosses Kompliment und herzlichen Dank!

Tom und Diane bestritten ihren „Auftritt“ in hervorragender Art und Weise, sie boten uns ein echtes Erlebnis:

- ß *Sehr gute Vorbereitung, Pünktlichkeit, Dokumentation*
- ß *sinnvolle Strukturierung der Doppelstunde*
- ß *sicher und sicheres Auftreten*
- ß *verständliche Sprache, klare Aussagen, deutliche Aussprache*
- ß *gute Beherrschung der technischen Mittel: Hellraumprojektor, Tonanlage, guter Einsatz der Wandtafel*
- ß *guter Draht mit der Klasse, sinnvoller Einbezug, direktes Ansprechen*
- ß *gute Teamarbeit, gutes gegenseitiges Ergänzen, Aufeinander-Eingehen*
- ß *persönliche Stellungnahmen, lebendiges Erzählen von eigenen Erfahrungen*
- ß *Begeisterung, eigene Freude und Motivation an diesem Einsatz ist spürbar*

Was besser sein könnte:

Die beiden Referenten brachten persönliche Gegenstände zur Demonstration ihres Berufes und ihrer Hobbys mit. Sie sollten sie beim Besprechen nicht nur auf dem Tisch liegen lassen sondern in die Hand nehmen und zeigen. Die Schüler sahen nicht alles, was auf dem Tisch lag.

Auf der Folie „Tipps und Tricks“ ist der Barrenturner so dunkel eingefärbt, dass das Darübergeschriebene z.T. nicht gut lesbar ist.

Quelle: Feedback-Bogen von Herrn Ruedi Emmenegger und seiner Klasse (2002/03)

Anhang 2

Anweisung zur Durchführung der Befragung

Fülle bitte zuerst den Teil zur persönlichen Angaben aus.

Auf der zweiten Seite des Fragebogens findest Du eine Reihe von Aussagen zu den Fragen der Berufswahlvorbereitung.

Lies jede Aussage sorgfältig durch und auf dem Antwortbogen an, inwieweit Du mit der vorgegebenen Meinung übereinstimmst bzw. inwieweit diese auf Dich zutrifft.

Zur Beantwortung stehen folgende Bewertungsstufen zur Verfügung:

- ich stimme dieser Aussage **vollständig** zu*
- ich stimme dieser Aussage **eher** zu*
- ich stimme dieser Aussage **eher nicht** zu*
- ich stimme dieser Aussage **überhaupt nicht** zu*

Bitte kreuze jeweils die für Dich zutreffende (Deiner Meinung entsprechende) Kästchen auf dem Antwortbogen an.

Bitte beantworte die Fragen zügig.

Wenn Du mit dem Ausfüllen fertig bist, kontrolliere bitte, ob Du auch alle Fragen beantwortet hast.

Herzlichen Dank für das Mitmachen!

Anhang 3

Einstellungen zur Berufswahl

Name

Vorname

Geschlecht

weiblich

Alter

männlich

Zuletzt besuchte Schule (Schultyp)

Klasse

Ort und Kanton

Nationalität

Angaben zu Geschwistern

Hast du Geschwister?

ja

nein

Falls du die Frage mit **ja** beantwortet hast, dann fahre bitte fort.

Hast du Geschwister, die in einer Lehre sind oder die schon einen Beruf ausgelernt haben?

ja

nein

Falls **ja**:

1. Um welche Lehre handelt es sich:

2. Um welchen Beruf handelt es sich:

Angaben zu Eltern:

Welche Ausbildung haben deine Eltern zuletzt abgeschlossen?

Vater

Mutter

Volksschule (Primar-, Real- oder Sekundarschule u. ä.)

Berufslehre oder Berufsschule

Meister- oder höhere Fachprüfung (z.B. eidg. Buchhalter)

Höhere Fachschule

Fragebogen

1. Wenn du aus vielen Berufen drei wählen könntest, welche wären das
Berufswunsch 1
Berufswunsch 2
Berufswunsch 3

Nachfolgend findest du eine Reihe von Aussagen zu Fragen der Berufswahlvorbereitung. Lies bitte jede Aussage sorgfältig durch und kreuze das zu deiner Meinung passende Kästchen an. Beantworte bitte die Fragen zügig und gib Acht, dass du keine Frage auslässt.

Ich stimme dieser Aussage.....

	vollständig zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
2. Ich habe mich bereits für einen Beruf entschieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich kann nicht verstehen, dass einige MitschülerInnen sich so sicher sind, was sie einmal werden wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Männer sind bei der Kindererziehung genau so gut wie die Frauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Meine Berufswahl wird mir überlassen, deshalb spreche ich nur mit wenigen Leuten darüber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ich unterhalte mich regelmässig mit meinen Eltern über meine Berufswahlvorbereitung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ich würde mich eher für einen geschlechtsuntypischen Beruf entscheiden, wenn ich mich nicht dafür rechtfertigen müsste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Solange der Vater die Familie ernähren kann, soll die Mutter zu Hause bleiben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Es kommt nicht darauf an, was für eine Arbeit ich später mache, sondern dass mir die Arbeit Freude macht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Auch ausserhalb des Berufswahlunterrichts unterhalte ich mich mit meinen SchulkameradenInnen über meine Berufswahlvorbereitung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Bevor ich meine Berufswahl treffe, will ich wissen, ob es diesen Beruf auch noch in 10 Jahren geben wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Ich möchte meine Hobbys mit der Berufswahl verbinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Andere Leute beeinflussen mich in meiner Berufswahl sehr stark.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ich bezweifle, ob ich überhaupt einen Einfluss auf meine Berufswahl habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	vollständig zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
16. Meine Berufswahlvorbereitung begreife ich als eine ganz persönliche Sache, darum spreche ich mit niemandem darüber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Wenn ich keine Lehrstelle in meinem bevorzugten Beruf finde, werde ich mich nach einem anderen Beruf umschauen, der zu mir passt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Ich würde meinen Computer ohne Bedenken von einer Informatikerin installieren lassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Ich bin der Meinung, dass sich Mädchen genauso gut wie die Knaben für die technischen und handwerklichen Berufe eignen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Ich interessiere mich für mehrere Berufe, da ich nicht weiss, ob ich in meinem Berufswunsch einen Ausbildungsplatz bekomme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Über meinen Berufswunsch habe ich bereits mit einem/einer Berufsberater/Berufsberaterin gesprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Ich weiss überhaupt noch nicht, was ich später einmal tun könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ich finde es komisch, wenn Männer an der Kasse (Migros, Coop) arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Bei gleichen schulischen Leistungen sollen Mädchen und Knaben die gleichen Chancen auf eine Lehrstelle haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Wenn die Hausarbeit geteilt wird, dann haben Mann und Frau mehr Respekt und Achtung für einander.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Im Berufsleben ist es vor allem wichtig, wie viel Geld man verdient, und nicht, ob einem die Arbeit auch zusagt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Ich brauche mehr Zeit, um mich für eine endgültige Berufswahl zu entscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Ich weiss nur sehr wenig über die Anforderungen, die in den verschiedenen Berufen gestellt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Ich bin der Meinung, dass Jugendliche schnuppern sollten, bevor sie sich für einen Beruf entscheiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Die meisten von meinen Verwandten wissen, dass ich mit der Berufswahl beschäftigt bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Um in meinem Beruf vorwärts zu kommen, muss ich auch später noch bereit sein weiterzulernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ich habe mich noch nicht endgültig für einen Beruf entschieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Die Männer sollen sich mehr an der Hausarbeit und Kinderbetreuung beteiligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	vollständig zu	eher zu	eher nicht zu	überhaupt nicht zu
Kinderbetreuung beteiligen.				
34. Ich habe meine Mutter / meinen Vater auch schon am Arbeitsplatz besucht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Es kommt nicht darauf an, welchen Beruf ich wähle, sondern dass meine Arbeit anerkannt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Wenn Männer in pflegerischen Berufen (Kranken- und Alterspflege oder als Kleinkinderzieher) arbeiten, finde ich dies toll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Ich traue mich nicht einen Beruf anzugehen, der nicht zu meinem Geschlecht passt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Bei der Berufswahl ist es wichtiger, einen Beruf zu wählen, der ein hohes Ansehen hat, als einen Beruf, für den man gut geeignet ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Bevor ich mich für einen bestimmten Beruf entscheide, muss ich herausfinden, was ich ganz genau in diesem Beruf tun muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Ich denke weniger an eine berufliche Tätigkeit, es gibt schliesslich noch das Familienleben (Kindererziehung, Haushalt).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Für mich ist es wichtig, dass ich meinen Beruf in meiner Stadt ausüben kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Wenn ich einen Beruf wähle, der nicht zu meinem Geschlecht passt, werde ich ausgelacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. Mir genügt es nicht, wenn ich mich nur über einen Beruf informiere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. Ich möchte einen Beruf wählen, welchen ich auch in Ausland ausüben kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Datum und Schulhaus

.....

Herzlichen Dank für das Mitmachen!

Anhang 4

Codierungshandbuch

Frage „Geschlecht“ (Variable 1)

Codierung	Erklärung
1 =	weiblich
2 =	männlich

Frage „Alter“ (Variable 2)

Codierung	Erklärung
1 =	bis 15. J.
2 =	15 J. und ab 15. J.

Frage „Schule“ (Variable 3)

Codierung	Erklärung
1 =	Neuenkirch, Luzern, Sec.2 d
2 =	Ennetbürgen, Schulhaus 4 b
3 =	Kerns, Dossen Schulhaus
4 =	Mittelpunktschulhaus Rubiswil
5 =	Estfeld, Wytheid Schulhaus
6 =	Zug, Loreto Schulhaus

Frage „Kanton“ (Variable 4)

Codierung	Erklärung
1 =	Luzern
2 =	Nidwalden
3 =	Obwalden
4 =	Schwyz
5 =	Uri
6 =	Zug

Frage „Nationalität“ (Variable 5)

Codierung	Erklärung
1 =	Schweizer
2 =	Nicht-Schweizer

Frage „Geschwister“ (Variable 6)

Codierung

1 =
2 =

Erklärung

hat mindestens ein Geschwister
hat keine Geschwister

Frage „Ausbildung der Eltern“ (Variable 7 und 8)

Codierung

1 =
2 =
3 =

Erklärung

Volksschule (Primar-, Real- und Sekundarschule I)
Grundberufe (Sekundarschule II): Berufslehre bzw.
schulisch geregelte Berufsausbildung
(z.B. Krankenschwester)
Höhere Fachschulen, Universität (Tertiärstufe)

Frage „Wenn Du aus vielen Berufen drei wählen könntest, welche wären das?“ (Variable 9 bis 11)

Codierung

1 =
2 =
3 =

Erklärung

geschlechtstypischer Berufswunsch
geschlechtsuntypischer Berufswunsch
geschlechtsneutraler Berufswunsch

Fragen zu „Aussagen zur Berufswahlvorbereitung“ (Variable 11 bis 55)

Codierung

1 =
2 =
3 =
4 =

Erklärung

ich stimme dieser Aussage **überhaupt nicht zu**
ich stimme dieser Aussage **eher nicht zu**
ich stimme dieser Aussage **eher zu**
ich stimme dieser Aussage **vollständig zu**

Folgende Items: **3, 9, 12, 14, 15, 20, 22, 23, 26, 27, 28, 32, 35, 37, 38, 41, 42** wurden umkodiert, dh. Erklärung für Codierung war:

1 =
2 =
3 =
4 =

ich stimme dieser Aussage **vollständig zu**
ich stimme dieser Aussage **eher zu**
ich stimme dieser Aussage **eher nicht zu**
ich stimme dieser Aussage **überhaupt nicht zu**

Anhang 5

Berufslehren Eintritte Frauen-Männer 2002/03

Beruf	Total	Geschlecht		Geschlecht		Code Männer	Code Frauen
		Männer	Frauen	Männer %	Frauen %		
Total	67926	36706	31220	54.0	46.0		
Audio-Video-Elektroniker/in	42	42	0	100.0	0.0	1	2
Bahnbetriebssekretär/in	1	1	0	100.0	0.0	1	2
Bandagist/in	1	1	0	100.0	0.0	1	2
Bauisoleur/in	22	22	0	100.0	0.0	1	2
Baumaschinenmechaniker/in	39	39	0	100.0	0.0	1	2
Bauwerkstrenner/in	4	4	0	100.0	0.0	1	2
Betonwerker/in	4	4	0	100.0	0.0	1	2
Blasinstrumentenreparateur/in	1	1	0	100.0	0.0	1	2
Büchsenmacher/in	2	2	0	100.0	0.0	1	2
Fahrzeugschlosser/in	47	47	0	100.0	0.0	1	2
Feinwerkoptiker/in	1	1	0	100.0	0.0	1	2
Feuerverzinker/in	3	3	0	100.0	0.0	1	2
Geräteinformatiker/in	12	12	0	100.0	0.0	1	2
Gipser/in und Maler/in	39	39	0	100.0	0.0	1	2
Gleisbauer/in	25	25	0	100.0	0.0	1	2
Grundbauer/in	1	1	0	100.0	0.0	1	2
Hammerschmied/in	6	6	0	100.0	0.0	1	2
Industrie- und Unterlagsbodenbauer/in	4	4	0	100.0	0.0	1	2
Juwelenfasser/in	1	1	0	100.0	0.0	1	2
Kältemonteur/in	64	64	0	100.0	0.0	1	2
Kartograf/in	3	3	0	100.0	0.0	1	2
Kuvertmaschinenführer/in	2	2	0	100.0	0.0	1	2
Lüftungsanlagenbauer/in	30	30	0	100.0	0.0	1	2
Motorgerätemechaniker/in	5	5	0	100.0	0.0	1	2
Offsetmonteur/in	1	1	0	100.0	0.0	1	2
Orgelbauer/in	4	4	0	100.0	0.0	1	2
Orthopädie-Schuhmacher/in	2	2	0	100.0	0.0	1	2
Parkettleger/in	15	15	0	100.0	0.0	1	2
Pflästerer/Pflästerin	1	1	0	100.0	0.0	1	2
Säger/in	23	23	0	100.0	0.0	1	2
Schmied/in	21	21	0	100.0	0.0	1	2
Zimmermann/Zimmerin	783	779	4	99.5	0.5	1	2
Plattenleger/in	174	173	1	99.4	0.6	1	2
Maurer/in	995	989	6	99.4	0.6	1	2
Montage-Elektriker/in	159	158	1	99.4	0.6	1	2
Heizungsmonteur/in	407	404	3	99.3	0.7	1	2
Landmaschinenmechaniker/in	345	342	3	99.1	0.9	1	2
Anlagen- und Apparatebauer/in	217	215	2	99.1	0.9	1	2
Carrosseriespenglert/in	317	314	3	99.1	0.9	1	2
Strassenbauer/in	195	193	2	99.0	1.0	1	2
Elektromonteur/in	2300	2271	29	98.7	1.3	1	2
Netzelektriker/in	72	71	1	98.6	1.4	1	2
Sanitärmonteur/in	777	766	11	98.6	1.4	1	2
Multimedia Elektroniker/in	282	278	4	98.6	1.4	1	2
Dachdecker/in	130	128	2	98.5	1.5	1	2
Metallbauer/in	504	495	9	98.2	1.8	1	2

Spengler/in	222	218	4	98.2	1.8	1	2
Fahrzeug-Elektriker/in-Elektroniker/in	53	52	1	98.1	1.9	1	2
Storenmonteur/in	41	40	1	97.6	2.4	1	2
Spengler/in-Sanitärinstallateur/in	117	114	3	97.4	2.6	1	2
Chemikant/in	152	148	4	97.4	2.6	1	2
Polymechaniker/in	1834	1785	49	97.3	2.7	1	2
Automatiker/in	754	733	21	97.2	2.8	1	2
Forstwartz/in	331	321	10	97.0	3.0	1	2
Automonteur/in	1007	976	31	96.9	3.1	1	2
Glaser/in	28	27	1	96.4	3.6	1	2
Molkerist/in	28	27	1	96.4	3.6	1	2
Bootbauer/in	27	26	1	96.3	3.7	1	2
Automechaniker/in	1227	1180	47	96.2	3.8	1	2
Telematiker/in	103	99	4	96.1	3.9	1	2
Gipser/in	124	119	5	96.0	4.0	1	2
Fernseh- und Radioelektriker/in	71	68	3	95.8	4.2	1	2
Elektroniker/in	666	637	29	95.6	4.4	1	2
Motorradmechaniker/in	136	130	6	95.6	4.4	1	2
Mechapraktiker/in	254	242	12	95.3	4.7	1	2
Bodenleger/in	141	134	7	95.0	5.0	1	2
Recyclist/in	20	19	1	95.0	5.0	1	2
Industrielackierer/in	19	18	1	94.7	5.3	1	2
Kunststofftechnologe/-technologin	55	52	3	94.5	5.5	1	2
Isolierspengler/in	18	17	1	94.4	5.6	1	2
Mikromechaniker/in	69	65	4	94.2	5.8	1	2
Berufssportler/in	66	62	4	93.9	6.1	1	2
Landschaftsgärtner/in	377	354	23	93.9	6.1	1	2
Haustechnikplaner/in	114	107	7	93.9	6.1	1	2
Postangestellte/r	32	30	2	93.8	6.3	1	2
Technische/r Modellbauer/in	16	15	1	93.8	6.3	1	2
Betriebspraktiker/in (Werkdienst)	45	42	3	93.3	6.7	1	2
Hafner/in-Plattenleger/in	15	14	1	93.3	6.7	1	2
Autolackierer/in	404	377	27	93.3	6.7	1	2
Betriebspraktiker/in (Hausdienst)	156	145	11	92.9	7.1	1	2
Informatikfachmann/-frau	41	38	3	92.7	7.3	1	2
Schreiner/in	1322	1225	97	92.7	7.3	1	2
Physiklaborant/in	27	25	2	92.6	7.4	1	2
Lastwagenführer/in	175	162	13	92.6	7.4	1	2
Steinmetz/in	13	12	1	92.3	7.7	1	2
Metallbaukonstrukteur/in	62	57	5	91.9	8.1	1	2
Elektropraktiker/in	58	53	5	91.4	8.6	1	2
Fahrrad- und Motorfahrradmechaniker/in	103	94	9	91.3	8.7	1	2
Flexodrucker/in	11	10	1	90.9	9.1	1	2
Polisseur/-euse	11	10	1	90.9	9.1	1	2
Sanitärzeichner/in	33	30	3	90.9	9.1	1	2
Schmied/in-Hufschmied/in	11	10	1	90.9	9.1	1	2
Konstrukteur/in	522	474	48	90.8	9.2	1	2
Landwirt/in	734	663	71	90.3	9.7	1	2
Steinhauer/in	19	17	2	89.5	10.5	1	2
Metzger/in	214	191	23	89.3	10.7	1	2
Betriebstechnologe/-technologin	9	8	1	88.9	11.1	1	2
Handelsmittelschule/Informatik	203	179	24	88.2	11.8	1	2
Baumschulist/in	56	49	7	87.5	12.5	1	2

Textilmechaniker/in	8	7	1	87.5	12.5	1	2
Gebäudereiniger/in	29	25	4	86.2	13.8	1	2
Drucktechnologe/-technologin	215	185	30	86.0	14.0	1	2
Elektrozeichner/in	99	85	14	85.9	14.1	1	2
Druckausrüster/in	35	30	5	85.7	14.3	1	2
Galvaniker/in	21	18	3	85.7	14.3	1	2
Schuhmacher/in	7	6	1	85.7	14.3	1	2
Informatiker/in	1670	1426	244	85.4	14.6	1	2
Geomatiker/in	164	139	25	84.8	15.2	1	2
Lagerist/in	111	94	17	84.7	15.3	1	2
Weintechnologe/-technologin	13	11	2	84.6	15.4	1	2
Logistikassistent/in	817	689	128	84.3	15.7	1	2
Stahlbauzeichner/in	6	5	1	83.3	16.7	1	2
Steinwerker/in	12	10	2	83.3	16.7	1	2
Müller/in	17	14	3	82.4	17.6	1	2
Heizungszeichner/in	33	27	6	81.8	18.2	1	2
Lüftungszeichner/in	32	26	6	81.3	18.8	1	2
Maschinenoperateur/in (FR)	16	13	3	81.3	18.8	1	2
Bauzeichner/in	431	348	83	80.7	19.3	1	2
Geflügelzüchter/in	5	4	1	80.0	20.0	1	2
Uhrmacher/in-Mikroelektroniker/in	5	4	1	80.0	20.0	1	2
Winzer/in	19	15	4	78.9	21.1	1	2
Kaminfeuer/in	78	61	17	78.2	21.8	1	2
Industrieuhrmacher/in	45	35	10	77.8	22.2	1	2
Lebensmitteltechnologe/-technologin	63	49	14	77.8	22.2	1	2
Metallkundelaborant/in	9	7	2	77.8	22.2	1	2
Milchtechnologe/-technologin	82	62	20	75.6	24.4	1	2
Haustechnik-Installateur/in (Heizung)	8	6	2	75.0	25.0	1	2
Klavierbauer/in	4	3	1	75.0	25.0	1	2
Verpackungstechnologe/-technologin	16	12	4	75.0	25.0	1	2
Carrosseriesattler/in	15	11	4	73.3	26.7	1	2
Mediamatiker/in	267	195	72	73.0	27.0	1	2
Steinbildhauer/in	22	16	6	72.7	27.3	1	2
Zweiradmechaniker/in	11	8	3	72.7	27.3	1	2
Uhrmacher/in (Rhabilleur/-euse)	86	62	24	72.1	27.9	1	2
Gemüsegärtner/in	21	15	6	71.4	28.6	1	2
Gärtner/in	353	250	103	70.8	29.2	1	2
Maler/in	837	581	256	69.4	30.6	1	2
Hochbauzeichner/in	758	511	247	67.4	32.6	1	2
Drechsler/in	6	4	2	66.7	33.3	1	2
Geigenbauer/in	3	2	1	66.7	33.3	1	2
Giessereitechnologe/-technologin	3	2	1	66.7	33.3	1	2
Haustechnik-Installateur/in (Sanitär)	6	4	2	66.7	33.3	1	2
Multimedia Gestalter/in	96	64	32	66.7	33.3	1	2
Uhrmacher/in Praktiker/in	6	4	2	66.7	33.3	1	2
Koch/Köchin	1818	1196	622	65.8	34.2	1	2
Berufsausbildung für Ausländer/innen	135	85	50	63.0	37.0	1	2
Architekturmodellbauer/in	8	5	3	62.5	37.5	1	2
Holzbildhauer/in	13	8	5	61.5	38.5	1	2
Chemicelaborant/in	388	237	151	61.1	38.9	1	2
Mikrozeichner/in	19	11	8	57.9	42.1	3	3
Innenausbauzeichner/in	43	24	19	55.8	44.2	3	3
Rettungssanitäter/in	65	35	30	53.8	46.2	3	3
Bäcker/in-Konditor/in	613	325	288	53.0	47.0	3	3

Schrift- und Reklamegestalter/in	133	69	64	51.9	48.1	3	3
Buchbinder/in	27	14	13	51.9	48.1	3	3
Bahnbetriebsdisponent/in	18	9	9	50.0	50.0	3	3
Laborist/in	2	1	1	50.0	50.0	3	3
Obstbauer/-bäuerin	2	1	1	50.0	50.0	3	3
Textillaborant/in	4	2	2	50.0	50.0	3	3
Uhrgehäusemechaniker/in	2	1	1	50.0	50.0	3	3
Kaufmann/-frau	62	30	32	48.4	51.6	3	3
Orthopädist/in	21	10	11	47.6	52.4	3	3
Textilpfleger/in	13	6	7	46.2	53.8	3	3
Künstler/in	50	23	27	46.0	54.0	3	3
Informations- und Dokumentationsassistent/in	57	26	31	45.6	54.4	3	3
Raumplanungszeichner/in	11	5	6	45.5	54.5	3	3
Handelsdiplomand/in (3 Jahre)	3904	1753	2151	44.9	55.1	3	3
Polygraf/in	295	131	164	44.4	55.6	3	3
Grafiker/in	212	91	121	42.9	57.1	3	3
Polsterer/Polsterin	7	3	4	42.9	57.1	3	3
Handelsdiplomand/in (2 Jahre)	475	201	274	42.3	57.7	3	3
Fotolaborant/in	19	8	11	42.1	57.9	3	3
Zahntechniker/in	100	41	59	41.0	59.0	3	3
Detailhandelsangestellte/r	1727	696	1031	40.3	59.7	3	3
Sattler/in	10	4	6	40.0	60.0	2	1
Siebdrucker/in	54	21	33	38.9	61.1	2	1
Fotograf/in	55	21	34	38.2	61.8	2	1
Kaufmännische/r Angestellte/r (für Realschüler ZH)	79	29	50	36.7	63.3	2	1
Gestalter/in, Designer/in	52	19	33	36.5	63.5	2	1
Topfpflanzen- und Schnittblumengärtner/in	255	93	162	36.5	63.5	2	1
Goldschmied/in	83	30	53	36.1	63.9	2	1
Landschaftsbauzeichner/in	14	5	9	35.7	64.3	2	1
Reprograf/in	17	6	11	35.3	64.7	2	1
Konditor/in-Confiseur/-euse	241	85	156	35.3	64.7	2	1
Fotofinisher/in	20	7	13	35.0	65.0	2	1
Handelsmittelschule mit Berufsmatur (4 Jahre)	143	49	94	34.3	65.7	2	1
Innendekorateur/in	98	33	65	33.7	66.3	2	1
Biologielaborant/in	155	52	103	33.5	66.5	2	1
Kaufmännische/r Angestellte/r	11481	3813	7668	33.2	66.8	2	1
Servicefachangestellte/r	679	216	463	31.8	68.2	2	1
Behindertenbetreuer/in (Sekundarstufe II)	125	36	89	28.8	71.2	2	1
Graveur/in	7	2	5	28.6	71.4	2	1
Verkäufer/in	4493	1277	3216	28.4	71.6	2	1
Augenoptiker/in	218	60	158	27.5	72.5	2	1
Bonbonmacher/in	16	4	12	25.0	75.0	2	1
Etuismacher/in	4	1	3	25.0	75.0	2	1
Textilassistent/in	8	2	6	25.0	75.0	2	1
Theatermaler/in	4	1	3	25.0	75.0	2	1
Keramiker/in	21	5	16	23.8	76.2	2	1
Stauden- und Kleingehölzgärtner/in	21	5	16	23.8	76.2	2	1
Med. Laborant/in	169	40	129	23.7	76.3	2	1
Med. Masseur/in	34	8	26	23.5	76.5	2	1
Büroangestellte/r	1146	266	880	23.2	76.8	2	1

Töpfer/in	13	3	10	23.1	76.9	2	1
Pferdepfleger/in	20	4	16	20.0	80.0	2	1
Fotofach-Angestellte/r	96	19	77	19.8	80.2	2	1
Fachmann/-frau für med. techn.	42	8	34	19.0	81.0	2	1
Radiologie							
Textilzeichner/in	11	2	9	18.2	81.8	2	1
Dekorationsgestalter/in	138	25	113	18.1	81.9	2	1
Sozialagoge/-gogin	42	7	35	16.7	83.3	2	1
Zugbegleiter/in	6	1	5	16.7	83.3	2	1
Buchhändler/in	67	10	57	14.9	85.1	2	1
Tierpfleger/in	61	9	52	14.8	85.2	2	1
Krankenpflege Niveau II	1380	167	1213	12.1	87.9	2	1
Bereiter/in	36	4	32	11.1	88.9	2	1
Hotel- und Gastrofachmann/-frau	240	26	214	10.8	89.2	2	1
Technische/r Operationsassistent/in	74	8	66	10.8	89.2	2	1
Vergolder/in	10	1	9	10.0	90.0	2	1
Fachangestellte/r Gesundheit	276	24	252	8.7	91.3	2	1
Drogist/in	370	32	338	8.6	91.4	2	1
Krankenpflege Niveau I	910	78	832	8.6	91.4	2	1
Podologe/Podologin	12	1	11	8.3	91.7	2	1
Ernährungsberater/in	43	3	40	7.0	93.0	2	1
Betagtenbetreuer/in	339	19	320	5.6	94.4	2	1
Florist/in	424	22	402	5.2	94.8	2	1
Bekleidungsgestalter/in	78	4	74	5.1	94.9	2	1
Hotelfachassistent/in	276	14	262	5.1	94.9	2	1
Coiffeur/-euse	1467	72	1395	4.9	95.1	2	1
Hauspfleger/in	241	8	233	3.3	96.7	2	1
Kleinkindererzieher/in	543	18	525	3.3	96.7	2	1
Tiermed. Praxisassistent/in	159	3	156	1.9	98.1	2	1
Damenschneider/in	246	4	242	1.6	98.4	2	1
Pharma-Assistent/in	916	14	902	1.5	98.5	2	1
Zahnmed. Assistent/in	167	2	165	1.2	98.8	2	1
Hauswirtschafter/in	475	5	470	1.1	98.9	2	1
Dentalassistent/in	556	5	551	0.9	99.1	2	1
Cadranograf/in	5	0	5	0.0	100.0	2	1
Gastronomiefachassistent/in	31	0	31	0.0	100.0	2	1
Glasmaler/in	2	0	2	0.0	100.0	2	1
Handweber/in	6	0	6	0.0	100.0	2	1
Hauswirtschaftliche/r	13	0	13	0.0	100.0	2	1
Betriebsangestellte/r							
Hebamme/Geburtshelfer	62	0	62	0.0	100.0	2	1
Industrieschneider/in	4	0	4	0.0	100.0	2	1
Innendekorations-Näher/in	24	0	24	0.0	100.0	2	1
Keramikmaler/in	7	0	7	0.0	100.0	2	1
Kosmetiker/in	197	0	197	0.0	100.0	2	1
Med. Praxisassistent/in	895	0	895	0.0	100.0	2	1
Orthoptist/in	2	0	2	0.0	100.0	2	1
Portefeuiller/in	1	0	1	0.0	100.0	2	1
Rennreiter/in	3	0	3	0.0	100.0	2	1
Silberschmied/in	1	0	1	0.0	100.0	2	1
Textilentwerfer/in	2	0	2	0.0	100.0	2	1
Textilveredler/in	3	0	3	0.0	100.0	2	1

Anhang 6

Kooperationsmodell von E. Egloff (1996)

Themen und Grobziele	Übergangskompetenzen und Prozesse	Kooperationspartner				
		Jugendliche	Eltern	Lehrer/in	Berufsberater/in	Betriebl. Ausbilder/in
1. Ich-Bildung	Bereitschaft sich in den Übergang einzulassen; Entfaltung von Persönlichkeitskräften wie Entscheidungsfähigkeit, Zukunftsbeziehung usw., Identitätsfindung.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2. Selbsterfahrung, Identitätsentwicklung	Kenntnis und Erfahrung persönlicher Wahlkriterien; Erarbeitung des Selbstbildes.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	
3. Erkundung der Arbeits- und Berufswelt	Vergleichen des Selbstbildes mit Berufs-Interessenfeldern; Kennenlernen eines beruflichen Grundmusters; Berufserkundung; Kennenlernen von Grundaspekten des Arbeitens und Wirtschaftens.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
4. Informationsverarbeitung	Kennenlernen von berufs- und schulkundlichen Informationsstellen, der berufskundlichen Literatur, der Dienstleistungen der Berufsberatung und des BIZ, der Hilfsmöglichkeiten der Bezugspersonen.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Wahrnehmung und Bewertung von Alternativen	Erstellen einer Auswahl passender Berufe; Abwägen der Vor- und Nachteile und Chancen der entsprechenden Ausbildungsangebote; Vorsehen von Eventuallösungen.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Entscheidungs- und Realisierungsaktivitäten	Besprechung und Auswertung bisheriger Erfahrungen mit Bezugspersonen (Eltern); Entscheidungen treffen und Bewerbungen realisieren; auf Hindernisse gefasst sein und die nötigen Hilfen in Anspruch nehmen.	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

= Vorwiegend zuständig bzw. gute Förderungsmöglichkeiten

= Ergänzende Unterstützung