

**STUDIERN -
SELBSTBESTIMMT UND RESPEKTIERT**

**Befragung von AbsolventInnen des Schwerpunkt-
studiums „Erwachsenenbildung“
1984 - 2004 an der Universität Graz**

Ulrike KASTLER

Krems und Graz im Juni 2005

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung	1
1.1	Ziel der Studie	1
1.2	Methodik.....	2
1.3	Begrenzungen	3
1.4	Chronologie und Ausblick.....	4
2	Das Studium „Pädagogik“	5
2.1	Grunddaten zum Studium	5
2.1.1	Studienabschluss	5
2.1.2	Studiendauer.....	5
2.1.3	Weitere Studienrichtungen	8
2.2	Studieninhalte.....	10
2.2.1	Kompetenzerwerb	10
2.2.2	Zusammenfassende Bewertung.....	13
3	Das Schwerpunktstudium „Erwachsenenbildung“ .	15
3.1	Persönliche Assoziationen	15
3.2	Beruflicher Transfer	21
3.3	Umgang mit Weiterbildung	23
3.3.1	Effektive Weiterbildungsteilnahme	23
3.3.2	Subjektive Wahrnehmung von Weiterbildung.....	25

4 Beruf und Lebenswelt von AbsolventInnen32

4.1	Gegenwärtige berufliche Situation.....	32
4.1.1	Einbindung in den Arbeitsmarkt	32
4.1.2	Arbeitslosigkeit	33
4.1.2.1	Dauer der Arbeitslosigkeit.....	33
4.1.2.2	Formen von Arbeitslosigkeit	35
4.1.3	Erwerbsarbeit	37
4.1.3.1	Berufsfelder	37
4.1.3.2	Regionale Ausrichtung	38
4.1.3.3	Beschäftigungsausmaß	41
4.2	Retrospektive	44
4.2.1	Berufliche Kontinuität	44
4.2.1.1	Berufseintritt	44
4.2.1.2	Berufsverlauf	52
4.2.2	Berufliche Mobilität.....	56
4.2.3	Berufsneulinge vs. Berufserfahrende: Gegenüberstellung.....	62
4.3	Prognose	68
4.4	Zusammenfassende Bewertung der Lebenssituation.....	70
4.4.1	... nach Berufserfahrung	71
4.4.2	... nach Geschlecht.....	73
4.4.3	... nach Einkommenssituation.....	75

5 Anhang78

5.1	Statistik.....	78
5.1.1	Soziodemographische Daten	78
5.1.1.1	Geschlecht.....	78
5.1.1.1.1	Allgemein	78

5.1.1.1.2	Nach Berufserfahrung	79
5.1.1.2	Alter	79
5.1.1.2.1	Allgemein	79
5.1.1.2.2	Geschlechtsspezifische Verteilung.....	80
5.1.1.2.3	Verteilung nach Berufserfahrung.....	80
5.1.1.3	Einbindung in Partnerschaft.....	80
5.1.1.4	Kinder	81
5.1.1.4.1	Allgemein	81
5.1.1.4.2	Anzahl der Kinder.....	81
5.1.1.4.3	Alter der Kinder	82
5.1.1.4.4	Einbindung in Partnerschaft	82
5.1.2	Berufliche Situation	83
5.1.2.1	Finanzielle Abgeltung	83
5.1.2.1.1	Allgemein	83
5.1.2.1.2	Geschlechtsspezifische Verteilung.....	84
5.1.2.1.3	Verteilung nach Berufserfahrung.....	85
5.1.2.2	Zeitliche Auslastung	86
5.1.2.2.1	Allgemein	86
5.1.2.2.2	Geschlechtsspezifische Verteilung.....	86
5.1.2.2.3	Einkommensspezifische Verteilung.....	87
5.1.2.2.4	Verteilung nach Berufserfahrung.....	87
5.1.3	Bildungsursprung	88
5.2	Der Fragebogen	89

6 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis95

1 Vorbemerkung

1.1 Ziel der Studie

Ausgangspunkt der Untersuchung war das Bestreben, die Lebensläufe ausgewählter StudienabgängerInnen des Studiums „Pädagogik mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung“ an der Universität Graz nachvollziehbar zu machen. Im Mittelpunkt des Interesses standen bildungs- und studieninduzierte Indikatoren (Kompetenzerwerb, Weiterbildungsbewusstsein,...) einerseits und berufsbiographische Faktoren (Berufliche Stationen, Einschätzung der weiteren Karriereentwicklung, Stellung am Arbeitsmarkt,...) andererseits.

Thematisch gliedert sich die nun abgeschlossene Forschungsarbeit in vier Themenkomplexe:

1. **Studium der Pädagogik:** Im Rahmen dieses Abschnitts erfolgt eine rückblickende Bewertung der eigenen Bildungserfahrung an der Universität Graz, im Speziellen des Studiums „Pädagogik“. Studiendauer und -abschluss wurden dabei ebenso erhoben wie die Einschätzung der während dieser Zeit vermittelten (oder vernachlässigten) Kompetenzen.
2. **Schwerpunkt Erwachsenenbildung:** Dieser Teil widmet sich der Vertiefung „Erwachsenenbildung“ und fokussiert auf die effektive Verwertungsmöglichkeit dieser spezifischen Lehrinhalte und Fertigkeiten im späteren Berufsleben. Um eine mögliche Verbindung des Schwerpunkts „Erwachsenenbildung“ mit dem eigenen Verhalten aufzudecken, wird außerdem der individuelle Umgang mit Weiterbildung erhoben.
3. **Beruf und Lebenswelt:** Die Rekonstruktion des beruflichen Werdeganges nach dem Studienende versteht sich als Herzstück der Arbeit. Aufgezeichnet wurden die vielfältigen Berufsfelder sowie die unterschiedlichen Wege, die letztlich zur gegenwärtigen Karrierepositionen führten. Besonderes Augenmerk gilt dem emotionalen Befinden im Hinblick auf die Arbeitssituation (z.B. Wurde die erhoffte Karriereposition bereits erreicht oder besteht der dringende Wunsch nach Veränderung und/oder beruflichem Aufstieg?) Abgezielt wird

damit auf die Frage, in wie fern sich das Studium der Pädagogik bei Berufsfindung und -etablierung als hilfreich und nützlich erwies.

4. **Angaben zur Statistik:** Den Schlusspunkt bilden Daten, die auf die soziodemographische Herkunft der ProbandInnen verweisen. Sie ermöglichen eine sinnvolle Relation der Antwortalternativen zu Geschlecht, Alter, Familienstand u.ä. und geben Aufschluss über vorhandene Abhängigkeiten (beispielsweise könnte sich die gelebte (Weiter-)Bildungshaltung an den tradierten Bildungsauffassungen – ausgedrückt durch Schulabschluss der Eltern – orientieren).

1.2 Methodik

Methodologisch erfolgt eine Ausrichtung auf das quantitative Sozialforschungsinstrument „standardisierte Teilnehmerbefragung“ (vgl. Abschnitt 5.2). Vorteile der quantitativen Erhebung bestehen jedenfalls im Hinblick auf die

- Repräsentativität der Ergebnisse (eine größere Stichprobe kann einbezogen werden);
- Unterstützung der Antwortbereitschaft (es werden Antwortalternativen zur Wahl gestellt, die der/die ProbandIn selbst möglicherweise nicht bedacht hätte);
- Vergleichbarkeit der Erkenntnisse (jede/r ProbandIn nimmt zu denselben Items Stellung);
- Möglichkeit zur statistischen Auswertung (die quantitative Erfassung ermöglicht eine Vielzahl von Analysen, z.B. Mittelwertberechnungen, Korrelationsmaße etc.);
- Anonymität (die fehlende Zuordnungsmöglichkeit des Fragebogens zur jeweiligen Auskunftsperson bewirkt eine höhere Offenheit und Ehrlichkeit der Antworten).

Um spontane Assoziationen zu bestimmten Themenstellungen zu initiieren und somit die individuelle Präferenzordnung der Untersuchungssubjekte zu erheben, erfolgte in Teilbereichen Anreicherung um qualitative Werkzeuge (vgl. insbesondere Abschnitt 3.1). Anders als beim Einsatz eines standardisierten Instruments unterliegen die ProbandInnen hier nicht den Relevanzsystemen des/der Forschers/-in, hingegen sind

ihnen Richtung und Inhalt der Schilderungen völlig freigestellt. Durch diese fehlenden Vorgaben in Form von Antwortalternativen, Skalenbewertungen o.ä. erschließen sich Gedankenstruktur und Bedeutungszuschreibungen besser als sie durch multiple-choice-Fragen je zugänglich gemacht werden könnten.

Auf den Einsatz anderer qualitativer Datenerhebungsinstrumente (wie z.B. qualitative Interviews) musste aus Kapazitätsgründen verzichtet werden. Angedacht ist jedoch, zum Zwecke der Erfassung offener Forschungsfragen DiplomandInnen und/oder DissertantInnen anzuregen, diese im Rahmen ihrer Abschlussarbeiten weitgehend selbstständig zu bearbeiten.

Der erhobene Sachverhalt würde folglich aus Sicht von

- AbsolventInnen (als Auskunftspersonen)
- Studierenden (im Rahmen der Abschlussarbeiten)
- neutralen BeobachterInnen (Forscherteam)

dargestellt. Damit gestattet das Design der ausgewählten Datenerhebungsinstrumente jedenfalls eine multiinstrumentelle und multiperspektivische Darstellung.

1.3 Begrenzungen

Trotz dem Bemühen um ein ausgefeiltes und durchdachtes Forschungsvorgehen mussten – meist aus pragmatischen Gründen (Verknappung finanzieller und personeller Ressourcen) – sowohl thematisch als auch methodisch Kompromisse eingegangen werden. Für eine als seriöse wissenschaftliche Arbeit angelegte Studie gilt es daher, diese Begrenzungen zu explizieren:

1. Methodik: Die Vorteile des primär zum Einsatz gelangten Instruments „Fragebogen“ sind ebenso einsichtig wie dessen Schwachstellen. Eine Einschränkung des Facettenreichtums in den Antworten oder aber auch der mangelnde Freiraum für individuelle Erzählungen und Berichte sind nur einige der unüberwindbaren Mängel, die es idealerweise durch eine qualitative Erhebung auszugleichen gälte.
2. Inhalt: Gewiss böte eine Absolventenanalyse Raum für ausgedehntere Studien. Beispielsweise wurde die berufliche und private Biographie durch die insgesamt

32 Fragebogenbatterien nur unbefriedigend abgedeckt. Auch würde die Erfassung der Studiensituation (z.B. Umgang mit der Zeit, soziale Unterstützung/Behinderung) ausreichend Stoff für umfangreiche Untersuchungen liefern.

3. Erhebungsmodus: Die Fragebögen wurden im Zuge einer Feier persönlich ausgegeben und wieder eingeholt (vgl. unten). Es fanden daher nur jene ProbandInnen Eingang, die dieser Feier als Gäste beiwohnten, wobei wiederum anzunehmen ist, dass diese tendenziell aus der Umgebung stammten und weniger aus dem weiteren Umkreis angereist waren. Eine regionale Verzerrung der Studie ist daher wahrscheinlich.

1.4 Chronologie und Ausblick

Bereits im Frühjahr 2004 erfolgte die Ideenfindung und erste Formulierung des Forschungsgegenstandes. Im Folgenden (Mai 2004) wurde das Methodendesign konkretisiert und das Instrument „Fragebogen“ entwickelt. Dieser wurde im nächsten Schritt (Juni 2004) im Rahmen einer Veranstaltung, die eigens für die in Frage kommenden AbsolventInnen konzipiert wurde, zum Einsatz gebracht. Aufgrund der gewählten Vorgangsweise (persönliche Übergabe und Appell zur Mitwirkung) konnte eine hohe Rücklaufquote erreicht werden. Insgesamt wurden 106 ausgefüllte Fragebögen (von insgesamt etwa 500 AbsolventInnen) generiert; das entspricht einem Rücklauf von etwa 25 %.

2 Das Studium „Pädagogik“

2.1 Grunddaten zum Studium

2.1.1 Studienabschluss

Die Sequenz „Studium der Pädagogik“ wird durch die Frage nach dem absolvierten Studienabschluss eingeleitet. Zur Auswahl standen die beiden Alternativen

- Diplom und
- Doktorat,

wobei Mehrfachnennungen zugelassen wurden. Damit wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass sich einige AbsolventInnen nach ihrem Erstabschluss zusätzlich zum/zur DoktorIn der Geisteswissenschaften qualifizierten.

Abschluss					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Diplom	99	90,0	90,0	90,0
	Doktorat	11	10,0	10,0	100,0
	Gesamt	110	100,0	100,0	

Tabelle 1: Art des Studienabschlusses

Die Befunde lassen erkennen, dass lediglich eine/r von zehn StudienabgängerInnen sein/ihr Studium durch eine Promotion beendete. Damit liegt diese Quote geringfügig unter jener der gesamten Universität Graz: Pro Jahr werden etwa 2300 AbsolventInnen registriert, darunter 260 DoktorandInnen (= 11,3 %).

2.1.2 Studiendauer

Der Erstabschluss erfolgte im Mittel im Juli 1999, wobei eine relativ hohe Spannweite (Februar 1988 bis November 2004) zu verzeichnen war (vgl. Tabelle 2). Ähnlich verhält es sich mit den Doktoratsabschlüssen (Spannweite von Juni 1988 bis Februar 2004); allerdings beendeten jene Personen, die eine Promotion anstrebten, dieses Studium durchschnittlich um etwa zwei Jahre früher.

Deskriptive Statistik				
	N	Minimum	Maximum	Mittelwert
Abschluss-Diplom	105	FEB 1988	NOV 2004	JUL 1999
Abschluss-Doktorat	11	JUN 1988	FEB 2004	MAR 1997
Gültige Werte (Listenweise)	8			

Tabelle 2: Studienabschluss

Könnte man für diesen Tatbestand noch in Erwägung ziehen, dass tendenziell die älteren Ausbildungsjahrgänge ihr Studium mit einem Doktorat abschlossen, so belehrt uns eine Aufspaltung nach Altersstruktur eines Besseren:

Bericht					
Alter					
Abschluss	Mittelwert	N	Standardabweichung	Minimum	Maximum
Diplom	36,94	97	8,335	24	57
Doktorat	37,50	10	6,948	29	51
Insgesamt	36,99	107	8,188	24	57

Tabelle 3: Lebensalter und Studienabschluss

Zum Zeitpunkt der Befragung waren sowohl StudienabgängerInnen mit Diplom als auch Promovierte etwa gleich alt (~ 37 Jahre), wobei die Spannweite, ausgedrückt durch die statistische Maßzahl der Standardabweichung, unter DoktorandInnen um 1,4 Jahre geringer ist als unter ihren diplomierten KollegInnen. Damit wäre die ange-dachte These entkräftet, nach der die Jahrgangsalteren eher ein Doktorat ange-strebt, während die jüngeren es beim Diplom belassen hätten.

Aus einer einfachen Rückrechnung kann weiters auf das durchschnittliche Alter bei Studienabschluss geschlossen werden (ProbandInnen mit Diplom: 32 Jahre, mit Doktorat: 31 Jahre). Beide Gruppen von AbsolventInnen befanden sich bei Verlassen der Universität somit in einer beinahe identischen Lebensphase. Aufgrund der zügi-gen Absolvierung (siehe unten, Abbildung 1) ist nicht anzunehmen, dass das „hohe“ Lebensalter auf einen langsamen Studienfortgang zurückzuführen ist. Viel wahr-scheinlicher ist hingegen, dass insbesondere jene Studierenden, die es „nur“ zum Erstabschluss schafften, ihre Ausbildung erst nach einer gewissen Berufserfahrung

(Durchschnittsalter bei Aufnahme des Studiums: 26 Jahre) und nicht als Vollzeitstudium unmittelbar im Anschluss an die Reifeprüfung absolvieren.

Aufgrund fehlender Informationsgrundlagen muss es jedoch (vorerst) bei einem Interpretationsversuch bleiben. Eine weitergehende Ursachenanalyse bedürfte z.B. der Hinterfragung in Zuge einer Biographieforschung. Als gesichert gilt jedenfalls, dass es sich bei den ProbandInnen zumindest bezüglich des Zeitpunktes des Studienabschlusses um einen recht heterogenen Personenkreis handelt. Es ist anzunehmen, dass dieser Umstand seine Entsprechung in der erfassten Altersstruktur (vgl. Abschnitt 5.1.1.2) findet, wobei anzunehmen ist, dass ältere AbsolventInnen (> 35) ihre jüngeren KollegInnen anteilmäßig übertreffen.

Die durchschnittliche Studiendauer wurde mit 11,3 Semestern errechnet, was – besonders im Hinblick auf die im Studienplan veranschlagte Mindestzeit von 8 Semestern¹ – ein durchaus respektables Ergebnis darstellt. Ungeachtet der Streuung von $s = 3,8^2$ belegt diese Zahl ein flottes Vorwärtkommen. Ein ähnlich ambitionierter Studienfortschritt zeigt sich bei den Doktoratsstudien, die mit 6,1 Semestern lediglich 2 Semester die Untergrenze von 4 Semestern überschreiten – umso mehr, da angenommen werden darf, dass insbesondere jene Studierenden vielfach in einen Beruf eingebunden sind.

¹ Vor Inkrafttreten der neuen Studienordnung und der Aufteilung in Bakkalaureats- (6 Semester) und Magisterstudien (4 Semester)

² Dieses Maß besagt, dass unter Annahme einer Normalverteilung 68 % der Fälle im Bereich von einer Standardabweichung und 95 % der Fälle im Bereich von zwei Standardabweichungen um den Mittelwert liegen. In diesem Fall hätten etwa zwei Drittel der Studierenden ihr Studium in einem Zeitraum von 7,5 und 15,1 Semestern absolviert.

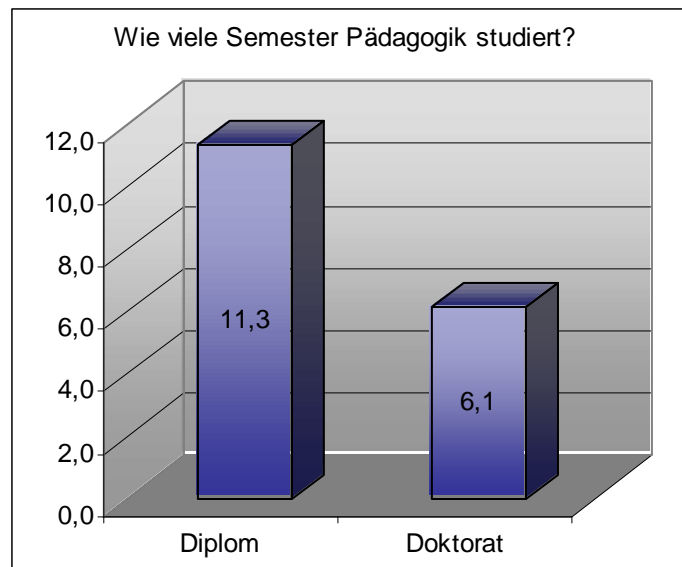


Abbildung 1: Studiendauer

Obwohl nicht dezidiert befragt, kann aufgrund der Studiendauer und des zuvor errechneten (mittleren) Zeitpunktes der Absolvierung das Datum der Erstinskription geschätzt werden. Unter Berücksichtigung von Rundungsdifferenzen ist dieses etwa mit November 1993 (Diplom) bzw. Februar 1994 (Doktorat) anzusetzen.

2.1.3 Weitere Studienrichtungen

Der Bürde eines weiteren Studiums, unabhängig davon, ob dieses schon während des Erststudiums „Pädagogik“ oder aber auch erst danach begonnen wurde, stellte sich knapp ein Drittel der ProbandInnen.

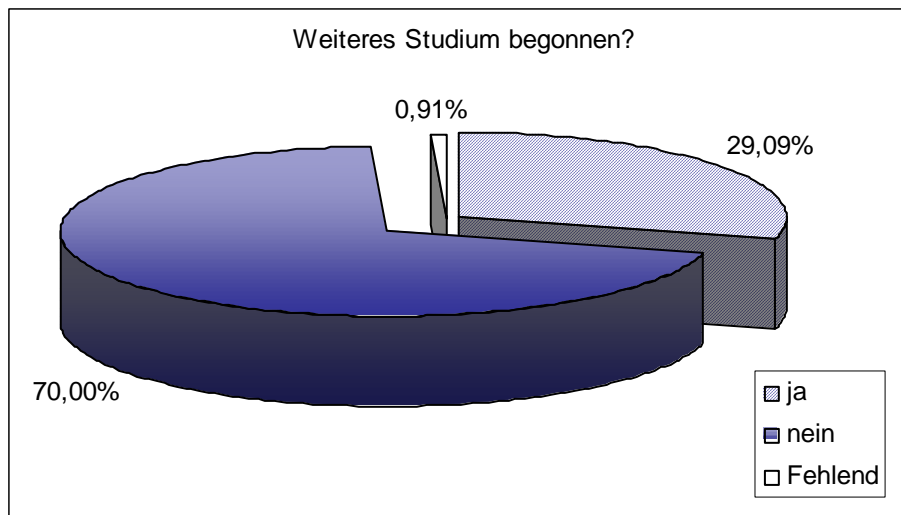


Abbildung 2: Zusatzstudien

32 von insgesamt 109 Personen nutzten den Besuch an der Universität dazu, sich zusätzlich zu ihrer pädagogischen Ausbildung ein „zweites Standbein“ in einer anderen Branche zu schaffen, wobei die Bandbreite dabei von „Architektur“ über „Biologie“ bis zu „Rechtswissenschaften“ reicht:

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| ▪ Anglistik | ▪ MBA |
| ▪ AK für Sozialarbeit | ▪ Medizin |
| ▪ Architektur | ▪ Philosophie |
| ▪ Biologie | ▪ Philosophie |
| ▪ BWL | ▪ Propädeutikum |
| ▪ Elektrotechnik | ▪ Psychologie |
| ▪ Englisch | ▪ Rechtswissenschaft |
| ▪ Ernährungswissenschaften | ▪ Religionspädagogik |
| ▪ Französisch | ▪ Romanistik/Französisch |
| ▪ Germanistik | ▪ Soziologie |
| ▪ Interkulturelle Kompetenzen | ▪ Technische Chemie |
| ▪ Italienisch | ▪ Volkskunde |
| ▪ Kommunikationswissenschaften | ▪ VWL |
| ▪ MAS Personalentwicklung | ▪ Wirtschaftspädagogik |

Wie ersichtlich, ist kaum eine einheitliche Linie in der Wahl der Zweit- und Drittstudien auszumachen; wenn überhaupt, dann kann eine Tendenz zu anderen geistes-

wissenschaftlichen Fächern und weniger zu wirtschaftlichen oder technischen Inhalten abgelesen werden. Dafür spricht auch die Tatsache, dass das – der Pädagogik wohl am engsten verwandte – Studienfach „Psychologie“ die meisten Nennungen (8) auf sich vereinigte, gefolgt von „Philosophie“ (5).

Einschränkend ist allerdings zu erwähnen, dass nur rund ein Fünftel der Doppelstudien auch beendet wurde. Mit anderen Worten: Gerade einmal eine Handvoll Studierender (5) in der zugrunde liegenden Stichprobe von 110 Personen war in der Lage, den Aufwand zweier vollständiger Studien bis zur Absolvierung zu tragen.

Begonnen wurden Zweitstudien im Mittel im Februar 1994, also beinahe zeitgleich mit der Aufnahme des Pädagogik-Studiums. Möglicherweise liegt darin auch der Schlüssel für die relativ geringe Abschlussquote: Stressausmaß und Arbeitspensum des Erststudiums wurden unterschätzt und führten in der weiteren Konsequenz dazu, dass das Vorhaben „Zweifach“ zugunsten des Erstabschlusses frühzeitig abgebrochen wurde.

2.2 Studieninhalte

2.2.1 Kompetenzerwerb

Befragt nach den im Studium vermittelten Kompetenzen, äußern sich die AbsolventInnen dazu recht unterschiedlich. Eine deutliche Divergenz zeichnet sich zwischen fachbezogenem und -übergreifendem Wissen ab. So erhielten die Kriterien „Horizontenerweiterung“ (Mittelwert 1,45) und „Selbstorganisation“ (Mittelwert 1,64) auf einer Skala von 1 – 5 (1 = außerordentlich vermittelt, 5 = gar nicht vermittelt) die höchsten Ränge, hingegen verweisen die Platzierungen von „Betriebswirtschaftliche Fähigkeiten“ und „Fremdsprachenkompetenz“ auf eine äußerst bescheidene Zufriedenheitsrate (Mittelwerte 4,50 bzw. 4,05).

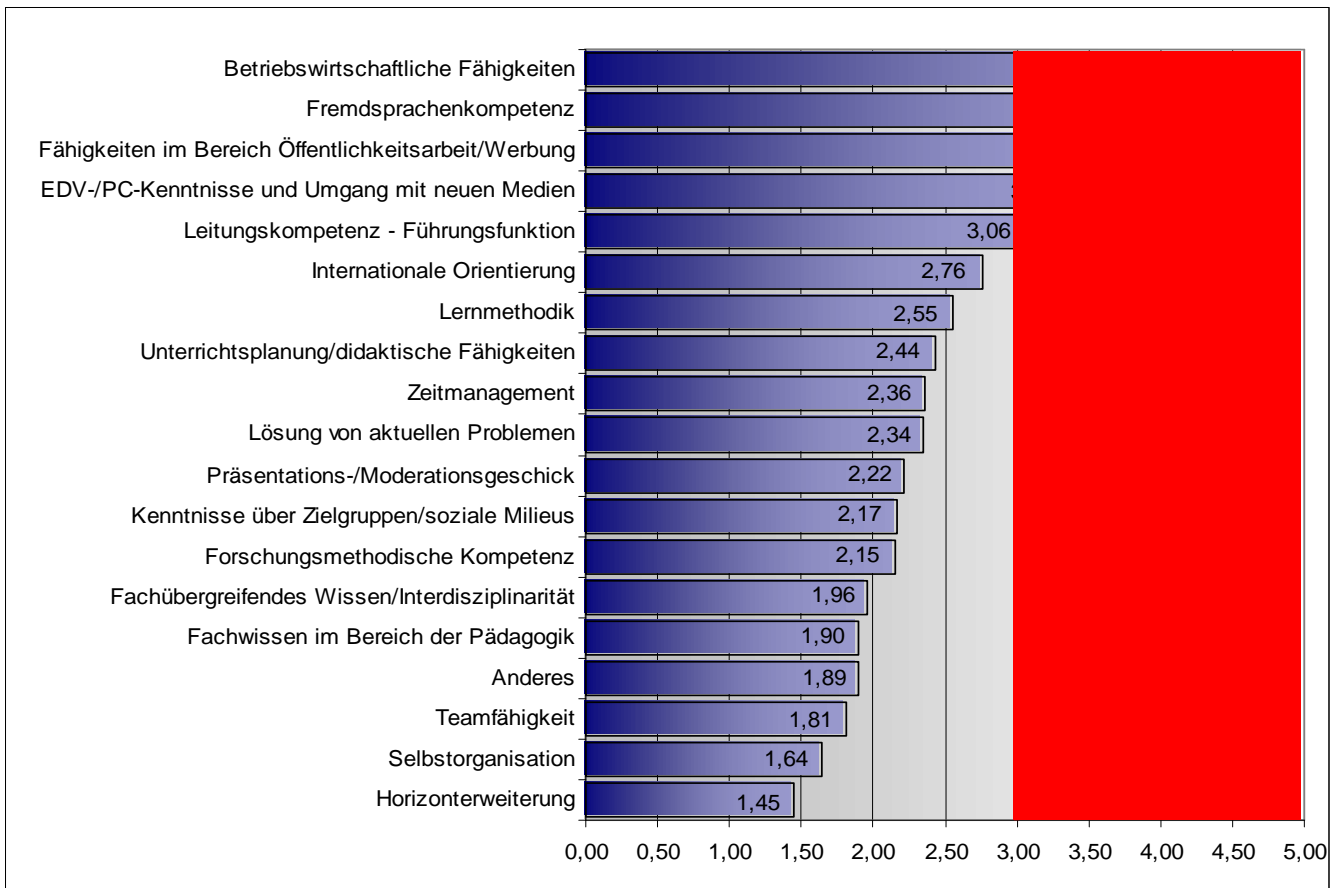


Abbildung 3: Kompetenzerwerb durch das Studium der Pädagogik

Nur fünf der insgesamt 19 Variablen rangieren mit ihrem Durchschnittswert unterhalb jener Latte, die eine „mittlere“ Anerkennung zum Ausdruck bringen soll (vgl. rot unterlegte Fläche in Abbildung 3), hingegen schaffen knapp dreimal so viele der genannten Lehrinhalte, nämlich 14, den Sprung über die Skalenmitte (3). Dieses zunächst erfreuliche Resultat verliert jedoch bei näherer Beschäftigung mit den einzelnen Items – vor allem bei jenen, die hinter den Erwartungen zurückblieben.

Zunächst fällt auf, dass „Soft Skills“ gegenüber „Hard Facts“ der Vorzug eingeräumt wird (vgl. schraffierte Flächen in Abbildung 4). Während die Schulung fachübergreifender Fähigkeiten höchste Wertschätzung genießt, werden methodische (EDV-Kenntnisse, Fremdsprachen etc.) und inhaltliche Qualifikationen – vor allem fachfremde Themen (Öffentlichkeitsarbeit, Betriebswirtschaft etc.) – nur unzureichend behandelt.

Auf Basis dieser Erkenntnis lässt sich nachstehende Wertigkeit der Lehrinhalte

- Persönlichkeitsbildung
- Fachübergreifendes Wissen
 - * Schlüsselqualifikationen
 - * Methodenkompetenz
- Inhaltliches Wissen
 - * Pädagogik
 - * Andere Fachbereiche

ableiten (vgl. Abbildung 4):

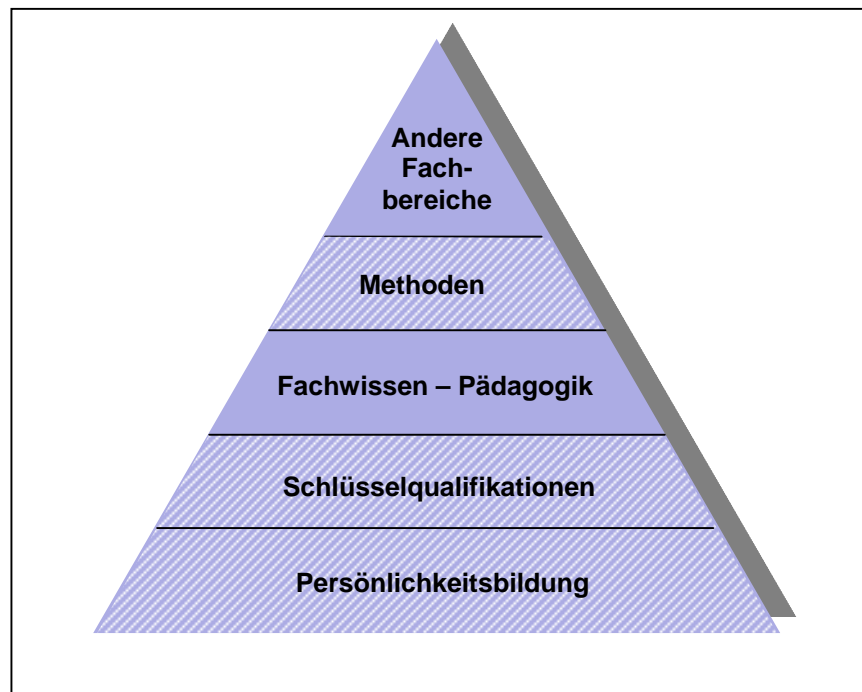


Abbildung 4: Die „Pädagogik-Pyramide“

Weiters ist zu bedenken, dass den ProbandInnen a priori keine Gewichtung der Studieninhalte abverlangt wurde. Selbst wenn der überwiegende Anteil der im Fragebogen angeführten Items rückblickend positiv bis sehr positiv bewertet wurde, wäre vorstellbar, dass inhaltlichen und „technischen“ Fächern ungleich höhere Bedeutung, vor allem im Hinblick auf das zukünftige Berufsleben, zugemessen wird. Gerade diese Gebiete werden aber allem Anschein nach sträflich vernachlässigt.

Ein Wort noch zu den „anderen Fähigkeiten“, bei denen die Form der offenen Fragestellung ein breites Antwortspektrum ermöglichte. Nennungen gab es – wenig überraschend – wiederum vorwiegend in den „weichen“ Disziplinen:

- Differenziertes Denken
- Fähigkeit zur Selbstreflexion
- Geschichte/Lesen
- Im Moment zu leben
- Kollegialität
- Kritikfähigkeit
- Selbstmanagement
- Selbstorganisation
- Selbstreflexion
- Toleranz
- Verknüpfung Praxis und Theorie
- Zielorientiertes Arbeiten

Abschließend können drei Wesensmerkmale des Studiums „Pädagogik“ identifiziert werden:

1. Generell wird dem Studium ein recht gutes Zeugnis ausgestellt.
2. Es zeigt sich eine Domäne von „Soft Skills“, die in der Retrospektive sehr gut beurteilt werden.
3. „Hard Facts“ besitzen untergeordnete Bedeutung; besonders fachfremde Inhalte sind kaum Teil des zugrunde liegenden Studienplans.

2.2.2 Zusammenfassende Bewertung

Dass die AbsolventInnen mit ihrer Studienwahl auch im Rückblick recht zufrieden sind, demonstriert zunächst auch die unreflektierte Haltung zur Frage „Falls Sie jemanden beraten, würden Sie heute empfehlen, Pädagogik in Graz zu studieren?“, die von rund zwei Drittel der Befragten mit einem klaren „ja“ beantwortet wird.

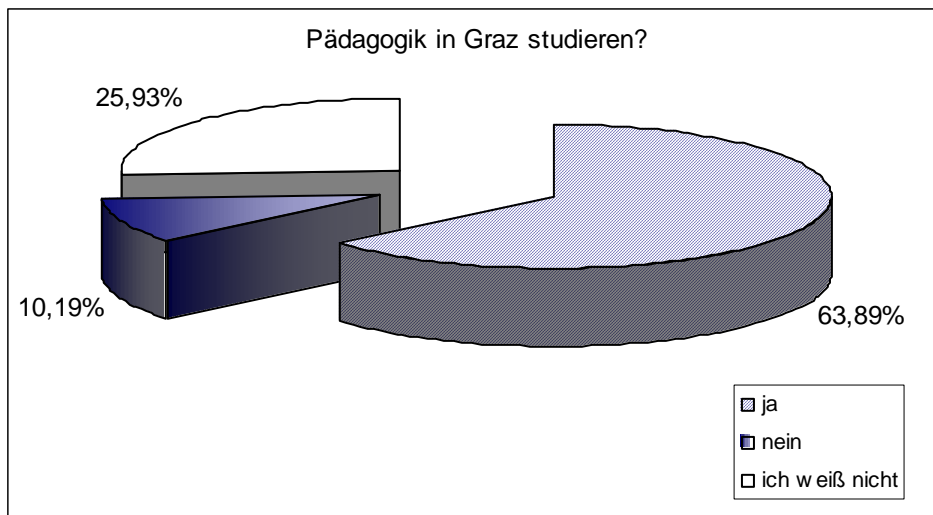


Abbildung 5: Weiterempfehlung des Studiums

Von einer Weiterempfehlung absehen möchte lieber jede/r 10. StudienabgängerIn. Wäre diese Zahl noch einigermaßen tragbar – sind doch die Erwartungen nicht eines/einer jeden Einzelnen gleichermaßen zu erfüllen – gibt der hohe Anteil der Unentschlossenen („ich weiß nicht“) schon eher Anlass zur Sorge. Zwar wurden die Ursachen für die jeweilige Entscheidung pro/contra Weiterempfehlung nicht dezidiert erhoben, doch muss man davon ausgehen, dass neben Gründen, die im persönlichen Verantwortungsbereich liegen (unterschätzter Lernaufwand, mangelndes Interesse, falsche Vorstellungen etc.), auch oder vor allem studieninhärente Makel, wie z.B. die oben angeführten Defizite im Bereich der „Hard Facts“ (vgl. Abschnitt 2.2.1), dafür verantwortlich zeichnen.

Wünschenswert wäre eine Folgeuntersuchung, die nicht nur eine Evaluation des bisherigen Bildungsangebotes vornimmt, sondern ebenso eine Erfassung der aus Sicht der Betroffenen „erhofften“ Inhalte vorsieht.

3 Das Schwerpunktstudium „Erwachsenenbildung“

3.1 Persönliche Assoziationen

Nach dem kurzen Rückblick auf das Studium „Pädagogik“ wurden die AbsolventInnen gebeten, ihre subjektiven Eindrücke über den Schwerpunkt „Erwachsenenbildung“ wiederzugeben. Im Bemühen um möglichst spontane und vielseitige Schilderungen wurde auf eine offene Fragestellung zurückgegriffen, die eine ebenso offene und facettenreiche Antwort seitens des/der Probanden/-in anregen sollte.

Der Aufforderung, sich zur Frage „Wenn Sie an Ihre Studienzeit zurückdenken, was assoziieren Sie ganz persönlich mit dem Studium der Erwachsenenbildung?“ zu äußern, folgten insgesamt 104 von 110 Personen. Wie es scheint, war es etwa 95 % der Auskunftspersonen ein Bedürfnis, ihre – positiven oder negativen – Gedanken zur absolvierten (Wahl-)Disziplin innerhalb des Pädagogik-Studiums niederzuschreiben; nur 5 % machten von dieser Gelegenheit nicht Gebrauch.

Die Auswertung der offenen Antworten erfolgte mittels inhaltsanalytischer Forschungsmethodik, die eine Verdichtung der eingefangenen „Blitzlichter“ auf im Wesentlichen vier Themenkreise erlaubte (vgl. Abbildung 7).

Den größten Raum nahmen Aussagen zu Studieninhalten ein (54 % der codierten Textpassagen³). Immerhin 24 % bzw. 21 % der abgegebenen Kurzberichte galten aber auch den studienbegleitenden Rahmenbedingungen, zum einen auf institutionell-universitärer Seite, zum anderen auf Seite der Studierenden. Hinderliche oder förderliche „Begleiterscheinungen“ organisatorischer und/oder atmosphärischer Art maßen somit beinahe ebenso bedeutsam an wie inhaltliche Prägungen. Nur wenige (1 %) zerbrachen sich hingegen den Kopf über (berufliche) Zukunftsaussichten bzw. schienen solche und ähnliche Gedanken ihre Studienzeit nicht sonderlich zu beeinflussen.

³ Textpassagen, die von einer Person stammten und in dieselbe Subkategorie fielen, wurden nur einmal codiert. Insgesamt wurden 323 Paraphrasen aufgezeichnet, 47 konnten mangels inhaltlicher Klärung (z.B. „Aquarium“, „IG“) oder Zuordnungsmöglichkeit zu einem der vier Themenfelder (z.B. „Diplomarbeit“, „zweiter Bildungsweg“) nicht codiert werden.

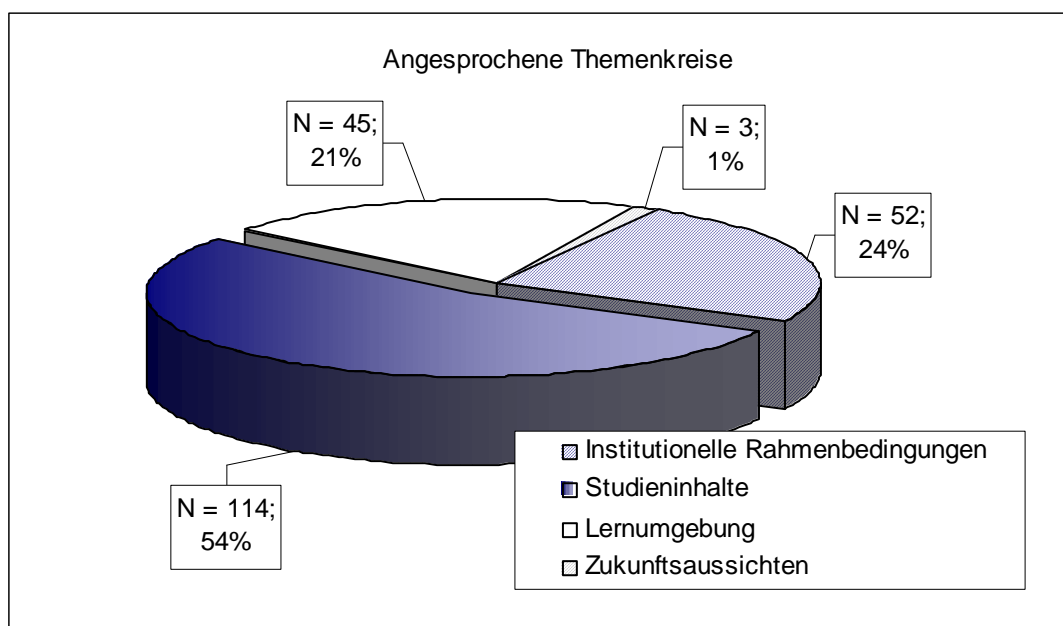


Abbildung 6: Themenkreise bei spontaner Assoziation zum Schwerpunktstudium „Erwachsenenbildung“

Wenden wir uns nun den einzelnen Subkategorien zu, die jeweils unter einen der vier Themenbereiche fallen. Abbildung 7 gibt zunächst einen groben Überblick über die codierten Kernaussagen. Die hohe Gewichtung der im und durch das Studium vermittelten Inhalte springt auch diesmal sogleich ins Auge. Bei näherer Betrachtung lässt sich diese noch ein wenig ausdifferenzieren: Eindeutig im Spitzenfeld – auch im Vergleich zu allen anderen Kodierungen – liegt die erfahrene Persönlichkeitsbildung (N = 44). Dies stellt insofern keine Überraschung dar, als dass bereits die Beschreibung des „allgemeinen“ Pädagogik-Studiums Ähnliches zutage brachte. Ein Novum ist allerdings die hohe Bewertung des inhaltlichen Wissens, das fast im gleichen Atemzug mit Faktoren wie „Horizontenerweiterung“ etc. genannt wird (N = 42). Ganz anders als beim absolvierten Grundstudium, das merklich durch pädagogische Kontexte dominiert wurde, werden in diesem Fall „andere fachliche Inhalte“ oder „Wissensvermittlung“ allgemein, ohne konkrete Angabe der jeweiligen Ausprägung, lobend erwähnt (vgl. Tabelle 4) – ein Indiz dafür, dass die verantwortliche Fakultät eine Abkehr von der „Betriebsblindheit“ verfolgt, gleichwohl aber besonderen Wert auf eine umfassende „Bildung“ im Humboldtschen Sinn legt. Ein wenig zu kurz scheint allerdings jegliche Art von Methodenlehre zu kommen. Zwar wurden die Anleitung zur wissenschaftlichen Literaturrecherche oder aber auch die Vermittlung adäquater Prä-

sentationstechniken mehrmals angesprochen, insgesamt liegt der Fokus aber eher – und das wurde schon an früherer Stelle erkennbar – auf der persönlichkeitsbildenden Ebene auf der einen Seite und der inhaltlichen auf der anderen.

Eindeutig positiv konnotiert sind indes universitäre Rahmenbedingungen, vor allem die „angenehme Arbeitsatmosphäre“, für die sowohl wissenschaftliche als auch administrative Mitarbeiter verantwortlich zeichnen. Namentlich anführt wurde in diesem Zusammenhang der Abteilungsleiter, Professor Lenz, der durch seinen respektvollen und freundlichen Umgang mit den Studierenden den „Wohlfühlfaktor“ an der Universität wesentlich anheben und einen Ausgleich für die zuweilen beklagte Ineffizienz und Bürokratie schaffen konnte.

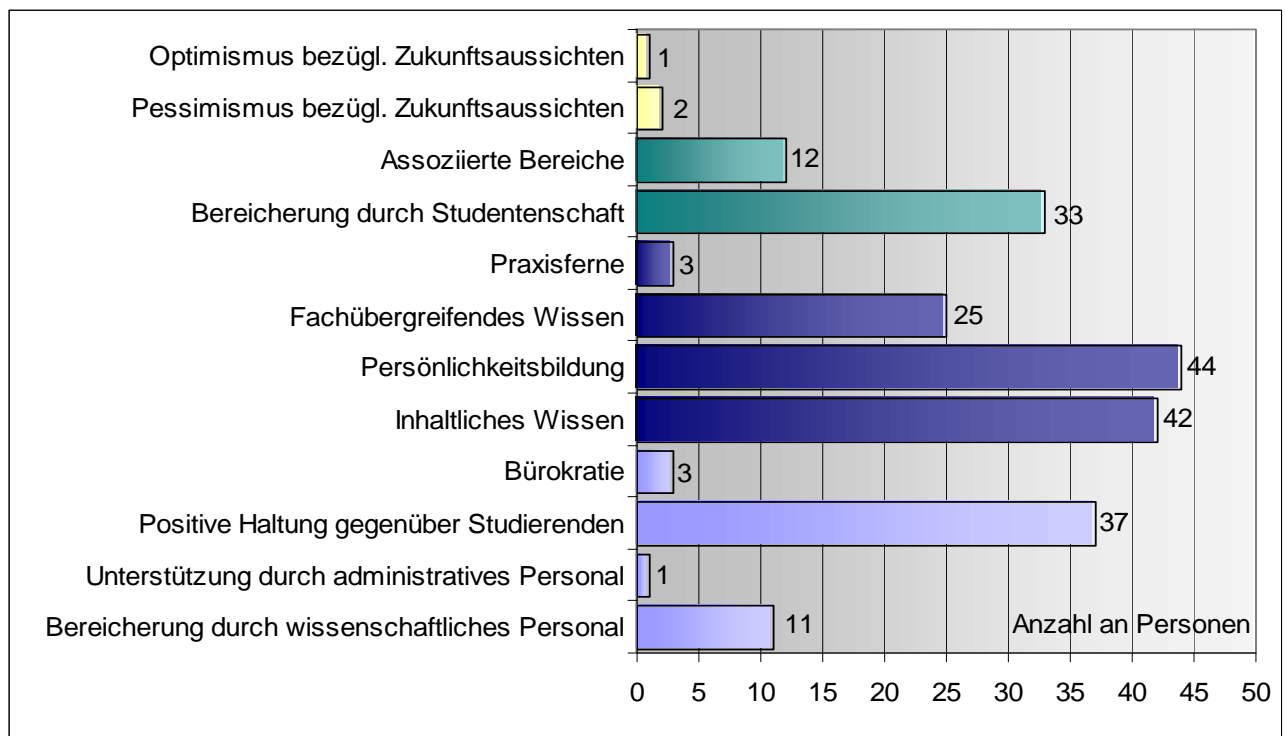


Abbildung 7: Assoziationen nach Themenfeldern

Ein essentieller Bestandteil einer anregenden Arbeitsumgebung ist – neben der organisatorischen Unterstützung und mentalen Förderung durch das Universitätspersonal – selbstverständlich auch das studentische Milieu. Dass dieses den ProbandInnen wiederum überaus positiv in Erinnerung ist, davon zeugt die hohe Mitteilungsrate, die mit 21 Nennungen Platz 3 unter allen Paraphrasen für sich in Anspruch nimmt. 12 Personen berichten sogar von über die reine „Arbeitsbeziehung“ hinaus

gehenden privaten Kontakten, die sich über die Jahre hinweg als Freundschaften etabliert haben. In Kombination mit den Erzählungen zu „A3 – Positive Haltung gegenüber Studierenden“ (vgl. Tabelle 4) lässt dies auf eine offene, freie, kameradschaftliche (StudentInnen-Ebene) gleichermaßen wie respektvolle und demokratische (MitarbeiterInnen-Ebene) Atmosphäre schließen, in der Lehren und Lernen beiderseits zum freudvollen Erlebnis wird.

Den Schlusspunkt finden die Schilderungen, sowohl was u.a. graphische Darstellung als auch die Quantität der Antworten betrifft, in Prognosen über berufliche Verwertungsmöglichkeiten des absolvierten Studiums. Wenngleich die Praxisferne gelegentlich kritisch angemerkt wird (vgl. Kategorie B4 in Tabelle 4), scheinen Sorgen über Karriereaussichten – zumindest aus retrospektiver Sicht – mit insgesamt drei Nennungen eher die Ausnahme zu sein.

A. Institutionelle Rahmenbedingungen	
A1 Bereicherung durch wissenschaftliches Personal	11
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ohne Zuordnung ▪ Prof. Lenz 	4 7
A2 Unterstützung durch administratives Personal	1
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Frau Toplak 	1
A3 Positive Haltung gegenüber Studierenden	37
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respektvoller Umgang ▪ Vermittlung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre ▪ Rücksicht auf besondere Bedürfnisse (Berufstätige, Mütter/Väter) 	4 30 3
A4 Bürokratie/ineffiziente Organisation	3

B1 Fachwissen	42
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ohne Zuordnung ▪ Pädagogik ▪ Andere Fachbereiche 	 19 10 13
B2 Persönlichkeitsbildung	44
B3 Fachübergreifendes Wissen	25
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schlüsselqualifikationen ▪ Methodenkompetenz 	 9 16
B4 Praxisferne	3
C. Lernumgebung	
C1 Bereicherung durch Studentenschaft	33
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitsklima/Teambuilding ▪ Soziale/private Kontakte 	 21 12
C2 Assoziierte Bereiche	12
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auslandsaufenthalte ▪ Sonstige Bildungsreisen (Strobl etc.) 	 6 6
D. Zukunftsaussichten	
D1 Ungewissheit/Pessimismus	2
D2 Optimismus	1

Tabelle 4: Codesystem zum Schwerpunkt „Erwachsenenbildung“

Zusammenfassend sollen die nostalgischen Erinnerungen noch einmal illustriert (vgl. Abbildung 8) und durch Zitate ergänzt werden, die die Meinungen der AbsolventInnen möglicherweise anschaulicher wiedergeben als sie durch – auf wenige Schlagwörter reduzierte – Kodierungen ausgedrückt werden können.

„[Ich habe das] Bildungsgewand der Erwachsenen mit all seinen ‚Falten‘ kennen gelernt (..)“; heißt es beispielsweise, und an anderer Stelle *„Gesellschaftsrelevanz und Reflexion der herrschenden Gefüge und Tendenzen“* oder aber auch *„entdecken von*

weiteren Dingen im Studium → in der eigenen Persönlichkeit“ – allesamt Belege für die sinnerweiternden, persönlichkeitsbildenden Nachwirkungen der jeweiligen Lehrveranstaltungen.

Und auch für die „klimatischen“ (Arbeits-)Bedingungen finden sich unzählige Anhaltspunkte. Ein Person berichtet über *„viele soziale Kontakte, daraus resultieren Freundschaften, die noch andauern“*, eine andere entsinnt sich einer *„Einbettung in eine außerordentliche inspirierende Atmosphäre in Bezug auf Studierende und Lehrende“*. In die gleiche Kerbe schlagen der *„freundliche(.), respektvolle(.) Umgang der Professoren gegenüber den Studenten“* und die *„Hilfestellung und Unterstützung, sprich Kollegialität von Professoren und Studenten“*, die die positive Stimmung während des Studiums gut nachvollziehbar machen.

Nicht verabsäumen möchte ich es in diesem Zusammenhang, noch einmal auf die Leistung der UniversitätsmitarbeiterInnen hinzuweisen, die als solche von den StudienabgängerInnen nicht nur honoriert und geschätzt, sondern geradezu als fundamental für das positive Erleben des Studienbetriebes betrachtet wird. Liebevoll wird die administrative Kraft als *„Seele des Instituts“* bezeichnet, der Leiter der Abteilung mit Zuschreibungen wie *„einer der gebildetsten Menschen, die ich kenne! Seine Menschlichkeit und Belesenheit bleiben mir ewig in Erinnerung“* geehrt.

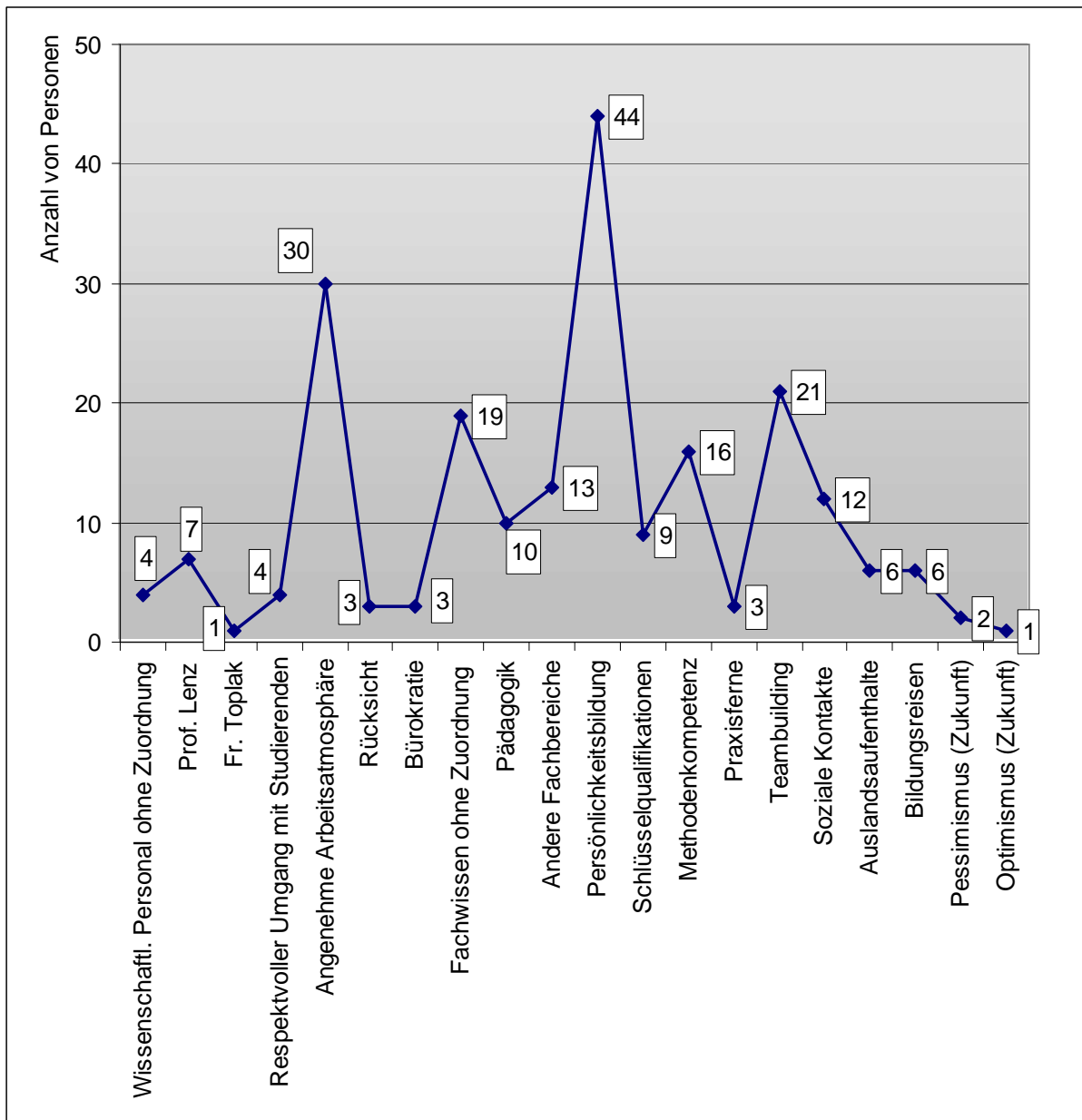


Abbildung 8: Einzel-Codierungen

3.2 Beruflicher Transfer

Die Frage nach der Verbindung von Studium und Beruf leitet den Themenbereich „Schwerpunktstudium Erwachsenenbildung“ ein. Die ProbandInnen wurden einmal mehr gebeten, sich bezüglich der nachstehenden fünf Statements auf einer Skala von 1 – 5 einzuordnen (1 = stimme vollkommen zu, 5 = stimme gar nicht zu):

- Ein Studium ist Voraussetzung, aber wichtig sind gute Kontakte und Beziehungen.
- Das Studium ist egal, es kommt auf Persönlichkeit und Zusatzqualifikationen an.
- Die Spezialisierung auf Erwachsenenbildung bringt AbsolventInnen der Pädagogik einen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt.
- Das Studium hat zum Erreichen meiner jetzigen Berufstätigkeit beigetragen.
- Das Studium hat mich auf meine erste Erwerbstätigkeit gut vorbereitet.

Während die ersten beiden Aussagen (vgl. schraffierte Balken in Abbildung 9) eher für einen mäßigen Bezug zwischen Beruf und universitärer Ausbildung sprechen, signalisieren die drei weiteren Äußerungen einen unmittelbaren Verwertungszusammenhang.

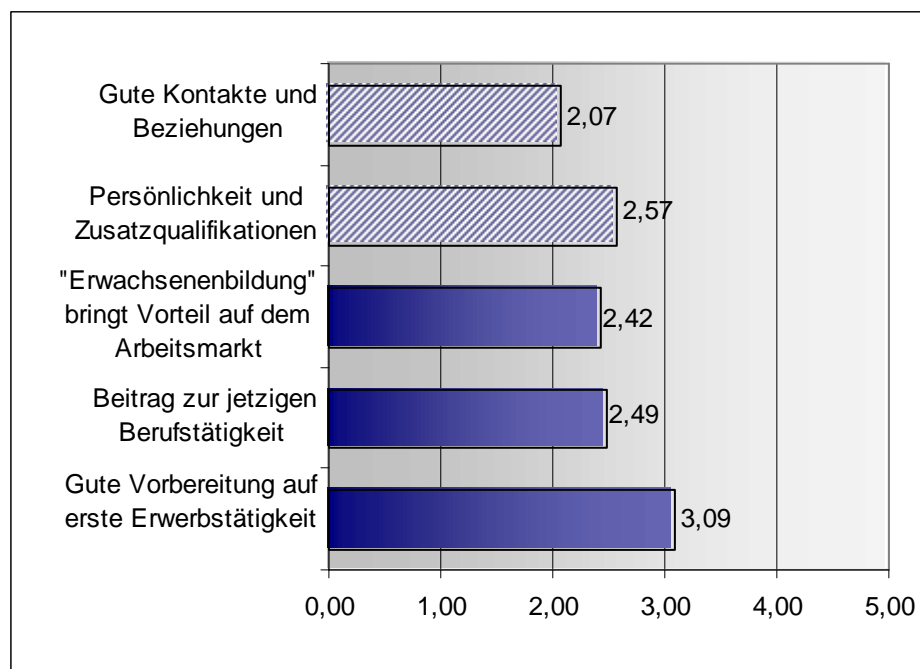


Abbildung 9: Studium „Erwachsenenbildung“ und Arbeitswelt

Betrachtet man o.a. Diagramm, so scheint man zunächst mit zwei widersprüchlichen Positionierungen konfrontiert: So geben die AbsolventInnen zwar zu Protokoll, aufgrund außeruniversitärer Leistungen, nämlich vorhandener Kontakte und eigener Anstrengungen, ihre Karriereposition erreicht zu haben, ebenso beteuern sie allerdings auch die Bedeutung der Schwerpunktsetzung „Erwachsenenbildung“ für ihre

spätere Berufslaufbahn. Dieser Gegensatz kann dahingehend interpretiert werden, dass es weder *ausschließlich* Persönlichkeit und Beziehungen auf der einen Seite, noch eine Spezialisierung während des Studiums auf der anderen Seite sind, die zum Erfolg führen, sondern eine „gesunde Mischung“ von beiden.

Dies zeigt sich mit aller Deutlichkeit auch an den erreichten Skalenwerte: Sämtliche Datenpunkte finden sich oberhalb bzw. nur knapp unterhalb der mittleren Position (= „teils – teils“) und sind damit in jedem Fall Ausdruck einer beipflichtenden, wenngleich eher zurückhaltenden – Anschauung. Das „Schlusslicht“ bildet die Auffassung, schon während der Studienzzeit hätte man eine Berufsvorbereitung erfahren ($Mw^4 = 3,09$). Offensichtlich ist die Verknüpfung von Theorie und Praxis noch nicht in dem Maße gegeben, als dass die Studierenden, mit einem Rüstzeug für spätere Praxis ausgestattet, die Universität verlassen können.

3.3 Umgang mit Weiterbildung

3.3.1 Effektive Weiterbildungsteilnahme

Gerade bei einem Hochschulstudium, das sich mit „Lebenslangem Lernen“ als zentralem Element beschäftigt, darf man annehmen, dass auch eine persönliche Beschäftigung mit diesem Thema erfolgt; sprich, die StudentInnen sich Weiterbildung zueigen machen und „den Worten Taten folgen lassen“.

⁴ Mw = Mittelwert

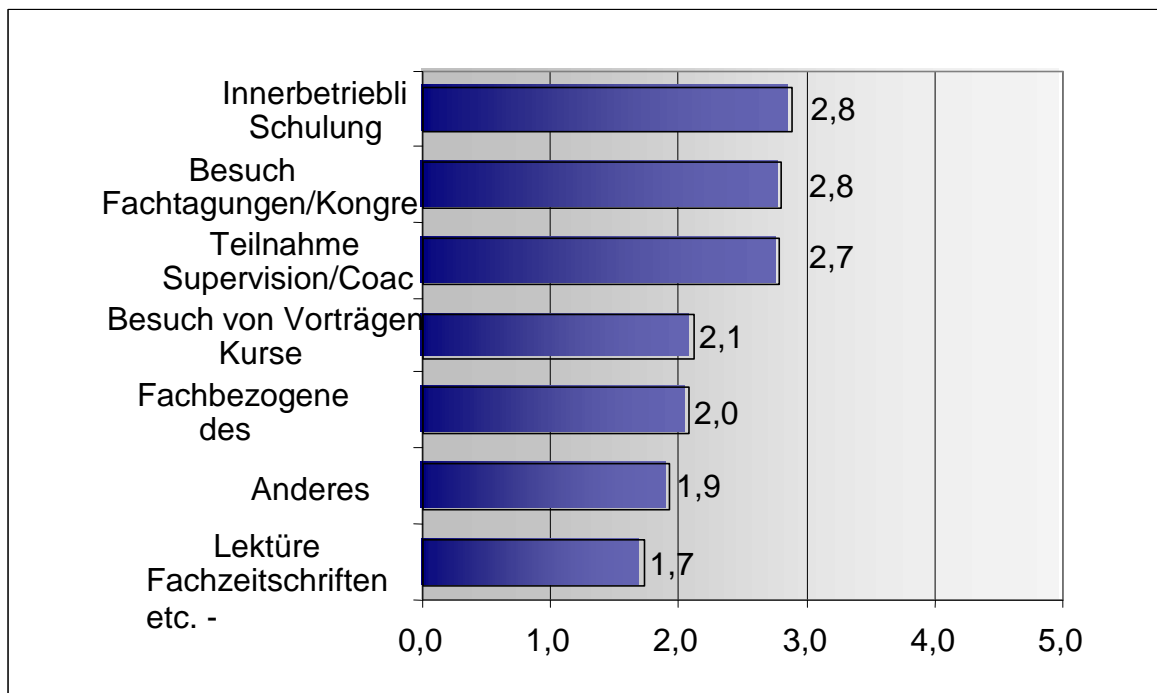


Abbildung 10: Art der Weiterbildungsteilnahme

In der Tat kann die Beobachtung gemacht werden, dass es sich beim Studium nicht um reines „Trockentraining“ ohne weiteren Bezug zur Realität handelt, sondern dass dieses auch einen nachhaltigen Effekt im privaten Umgang mit Fortbildungsmaßnahmen erzielt. Ganz gleich, ob es sich um die Lektüre von Fachzeitschriften, um die (fachliche) Nutzung des Internets oder die Teilnahme an Tagungen handelt, überall zeichnet sich ab, dass es sich bei der analysierten Stichprobe um eine weiterbildungsaktive Gruppe handelt.

Natürlich muss sich diese Schlussfolgerung den Vorwurf gefallen lassen, dass zwar eine Beziehung zwischen Studienwahl und wahrgenommenen Schulungsangeboten im weiteren Leben gegeben sein mag, für eine kausale Verbindung aber keine Anhaltspunkte bestehen. Ganz dem vielzitierten „Henne-Ei-Problem“ (Was war zuerst da?) folgend, könnte sich in der Fachrichtung „Erwachsenenbildung“ auch eine Gemeinschaft besonders bildungsaufgeschlossener Personen zusammengefunden haben.

Letztlich ist die Klärung dieser Frage für die weiteren Ausführungen jedoch unerheblich. Als untrügliches Faktum gilt, dass AbsolventInnen der Abteilung Weiterbildung

der Universität Graz eine positive Weiterbildungseinstellung mitbringen. Ob diese vor, während oder nach dem Studium erworben wurde, muss dahingestellt bleiben.

Mit einem Mittelwert von 1,94 war einigen (13) Befragungspersonen auch die Erwähnung „anderer“ Weiterbildungsarten relativ wichtig. Nach Durchsicht der entsprechenden Angaben kann im Wesentlichen eine Reduktion auf drei Kernbereiche vorgenommen werden:

- Pflege von fachlichen Netzwerken (Austausch mit ExpertInnen, StudienkollegInnen);
- Zusatzausbildungen (MBA, Studium);
- Nicht-fachliche Weiterbildung (Lektüre fachfremder Literatur, Auslandserfahrungen).

Wie die angeführten Schlagwörter erkennen lassen, wurde der Weiterbildungsbegriff und einiges weiter gefasst als vorgegeben. Vor allem die Bedeutung von Netzwerken für die persönliche Qualifizierung wurde mehrmals betont, wobei der organisatorische Rahmen sekundär erscheint: Sowohl der informelle Austausch mit Berufs- und StudienkollegInnen als auch ein Meinungs-austausch im Zuge einer Vereinsmitgliedschaft sind gleichermaßen förderlich für den/die einzelne/n Weiterbildungswilligen.

3.3.2 Subjektive Wahrnehmung von Weiterbildung

Angesichts der bis dato vorliegenden Befunde ist die Geschlossenheit, was die enorme Wichtigkeit von lebenslangem Lernen anbelangt, keine Überraschung. Tabelle 5 präsentiert recht anschaulich, dass unter den 108 Auskunftspersonen weitgehende Einigkeit – und zwar auf höchstem Niveau ($Mw = 1,38$) – darüber herrscht, Weiterbildung sei in jedem Falle eine Bereicherung. Wie die Standardabweichung von $s = 0,770$ (übrigens die geringste unter den angeführten Items) vermuten lässt, dürften sich wenige Personen zu einer Beurteilung jenseits der Skalenwerte 1 oder 2 hinreißen lassen haben ($s = 0,770$).

In dieselbe Richtung gehen die beiden weiteren Bekenntnisse („Schlüssel zum Erfolg“, „Anerkennung durch Vorgesetzte und KollegInnen“, „Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt), die beachtliche Zustimmungsraten erlangen ($Mw =$

2,13/2,40/2,51). Diametral entgegengesetzt ist dagegen die Behauptung, auch ohne Weiterbildung ausreichende Chancen im Beruf zu haben, der sich die ProbandInnen wenig bis gar nicht anschließen können (Mw 3,77).

Deskriptive Statistik			
	N	Mittelwert	Standardabweichung
Weiterbildung ist in jedem Falle bereichernd.	108	1,38	,770
Weiterbildung ist für mich der Schlüssel zum Erfolg.	108	2,13	,968
Meine Vorgesetzten schätzen weiterbildungsaktive KollegInnen.	100	2,40	1,172
Durch die Absolvierung von Weiterbildungen haben sich meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt enorm verbessert.	106	2,51	1,106
Erst durch den Erwerb eines Diploms oder Zertifikats ist eine Weiterbildungsveranstaltung attraktiv.	105	2,83	1,267
Ich nehme einen beträchtlichen Druck wahr, mich über Weiterbildungsveranstaltungen ausweisen zu müssen.	108	3,17	1,227
Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf.	107	3,77	1,121
Gültige Werte (Listenweise)	96		

Tabelle 5: Bedeutung von Weiterbildung in der Arbeitswelt

Hervorzuheben ist die Aussage „Erst durch den Erwerb eines Diploms oder Zertifikats ist eine Weiterbildungsveranstaltung attraktiv“. Der dahinter stehenden Annahme, eine Zertifizierung sei ein entscheidendes Kriterium für den Besuch einer Schulungsmaßnahme, können die befragten StudienabgängerInnen nur teilweise etwas abgewinnen. Herauszulesen ist aus dem – beinahe bei der Skalenmitte befindlichen – Durchschnittswert von 2,83, dass der offizielle Nachweis einer absolvierten Veranstaltung zwar durchaus wünschenswert, aber für die Realisierung einer Bildungsabsicht eher zweitrangig ist. Die gängige Meinung einer „Unerlässlichkeit“ von Zertifizierungen wird damit erst einmal nicht oder nur bedingt durch vorliegende Zahlen gestützt.

Allerdings darf nicht übersehen werden, dass bei der Interpretation der Datenlage die Zusammensetzung der Stichprobe eine ganz entscheidende Rolle spielt. Da es sich bei den ProbandInnen ausschließlich um Personen handelt, die bereits über einen universitären Erstabschluss verfügen, wird eine Kompensation „verpasster“ Bil-

dungsmöglichkeiten (wie z.B. eines abgebrochenen Studiums) nicht in jenem Maße angestrebt wie von solchen, die sich erst über einen weiterführenden Bildungsweg ausweisen können. Es scheint daher nicht vermessen zu unterstellen, dass gerade dieser Sachverhalt in einer divergierenden Stichprobe (z.B. Nicht-AkademikerInnen) zu einem anderen Resultat, nämlich einer höheren Bewertung von Zertifikaten und Diplomen, geführt hätte.

Und noch eine weitere Mutmaßung soll in ihrer Relation zu den Spezifika der untersuchten Personengruppe zur Diskussion gestellt werden: „Ich nehme einen beträchtlichen Druck wahr, mich über Weiterbildungsveranstaltungen ausweisen zu müssen“, heißt es. Das arithmetische Mittel von 3,17 vermag auf eine eher entspannte Lage am Arbeitsmarkt, zumindest bezüglich der Einforderung von laufenden Lernleistungen, hinzudeuten. Wiederum wage ich zu behaupten, dass das bereits erreichte Bildungsniveau einen deutlichen Beitrag dazu leistet. Während – wie oben aufgezeigt – die Notwendigkeit eines weiteren Bildungsabschlusses einem/einer Magister/-ra oder Doktor/-in weit weniger einsichtig ist (und in der Form wahrscheinlich auch nicht an ihn/sie herangetragen wird), sind Arbeitnehmer ohne formalen Abschluss in viel stärkerem Maße mit dem „Wunsch“ konfrontiert, sich gegenüber solchen KollegInnen zu behaupten. Man verstehe mich nicht falsch: Selbstverständlich ist eine *inhaltliche* Qualifizierung für Nicht-AkademikerInnen wie auch für UniversitätsabgängerInnen erstrebenswert bzw. sogar obligatorisch, um die Karriereleiter ein Stückweit zu erklimmen. Zusätzlich dazu ist aber anzunehmen, dass ersteren öfters auch eine *formale* Qualifizierung abverlangt wird, die dann als „Druck auf dem Arbeitsmarkt“ spürbar wird.

Summa summarum kann sich die Weiterbildungshaltung der AbsolventInnen durchaus sehen lassen. Allerdings – und das gilt es im nächsten Schritt in Erfahrung zu bringen – vermag die Affinität zum lebenslangen Lernen nicht nur dem/der Einzelnen und seiner eigenen (lernwilligen) Persönlichkeit zuzuschreiben, sondern in bedeutendem Maße auch durch die tradierte Einstellungen des Ursprungsmilieus geprägt worden zu sein. Als hinreichend bekannt darf in diesem Zusammenhang die Tatsache angesehen werden, dass Kinder aus bildungsfreudigen Häusern (ausgedrückt durch das Bildungsniveau der Eltern) dem Lernen eher zugetan sind. Geprüft werden soll nun in weiterer Folge, ob diese Wechselwirkung auch für die Relation zum *Wei-*

erlernen und damit zur beruflichen Qualifizierung im Erwachsenenalter Gültigkeit besitzt.

Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, ist zunächst der höchste Schulabschluss des Vaters/der Mutter auszuweisen (vgl. Abbildung 11). Vor allem bei Müttern zeigt sich deutlich eine Kumulation in den „unteren“ Bildungswegen; rund ein Viertel beendete die schulische Laufbahn mit einem Volksschulabschluss, ein Fünftel verließ die Schule unmittelbar nach der Hauptschule bzw. Unterstufe. Immerhin ein Fünftel kann auf eine abgeschlossene Lehre zurückblicken; eine höhere Ausbildung in Form einer Reifeprüfung oder gar eines Studiums bildet hingegen die Ausnahme (je 7,4 %).

Ein wenig anders verhält es sich bei den Vätern. Die größte Gruppe, etwa ein Drittel, findet sich unter Lehrabgängern. Zwar ist als zweithäufigste Kategorie die Alternative „Volksschulabschluss“ belegt (17,8 %), jedoch wurde beinahe ebenso vielen zukünftigen „Familienoberhäuptern“ von deren Eltern eine weiterführende Ausbildung in Form einer mittleren Reife (13,9 %), Matura (14,0 %) oder eines Studiums (11,2 %) ermöglicht – eine Option, von der viele Mädchen und zukünftige Mütter sichtlich nur träumen konnten.

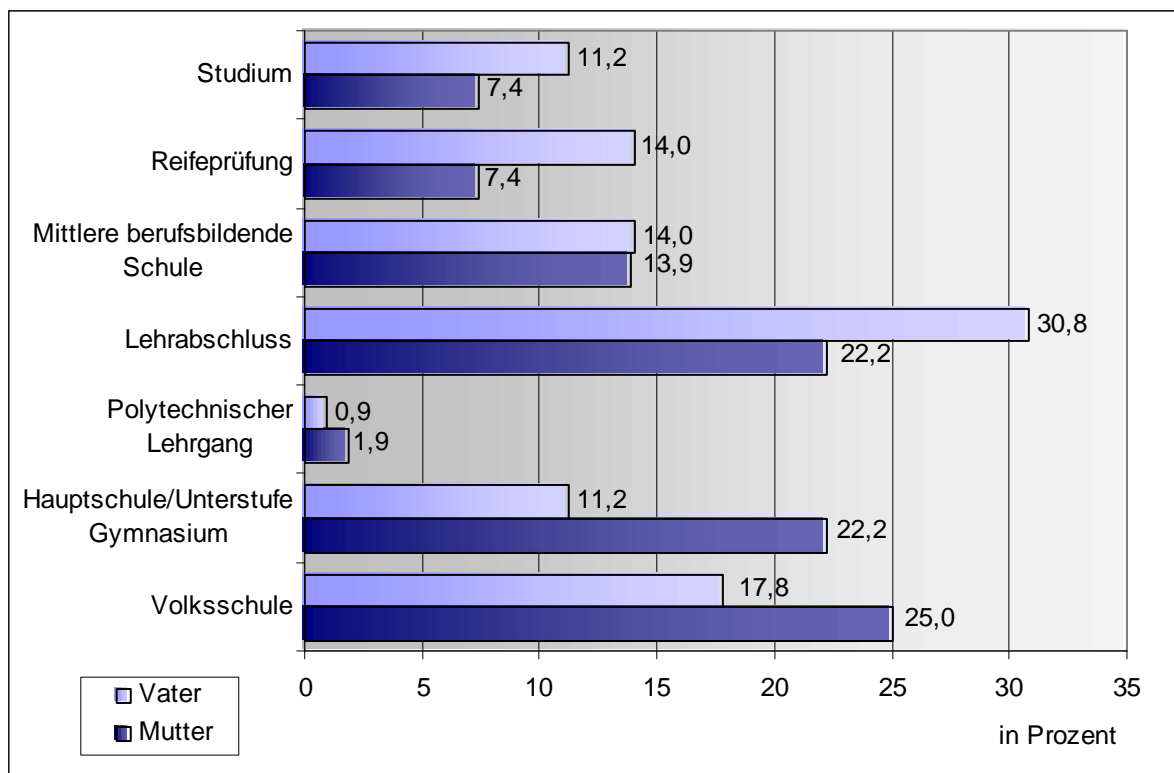


Abbildung 11: Bildungsabschluss des Vaters/der Mutter

Die offenkundige ungleiche Behandlung von Mädchen und Jungen der damaligen Generation soll uns an dieser Stelle nicht weiter beschäftigen. Nur am Rande sei daher erwähnt, dass zwischen den Bildungsabschlüssen der Ehepartner eine höchst signifikante (positive) Korrelation⁵ nachgewiesen werden konnte – ungeachtet der geschlechterbedingten Divergenz inzwischen ein Indiz dafür, dass sich Mann und Frau ähnlicher, wenngleich nicht im selben Maße realisierbarer, Bildungsherkunft zusammenfinden (frei nach dem Motto „Gleich und gleich gesellt sich gern“).

Für unsere Zwecke viel wesentlicher ist jedoch der Nachweis oder aber auch die Entkräftigung der angedachten Theorie zur Verbindung von Elternhaus und Weiterbildungsverhalten. Um diesem Ansinnen näher zu kommen, wurden aus dem vorgestellten Itempool (vgl. Tabelle 5) zunächst jene Variablen herausgegriffen, die einen diesbezüglichen Bezug vermuten lassen und nicht primär anderen makro- oder mikroökonomischen Einflüssen (gesellschaftliche Tendenzen, Arbeitsmarktsituation) unterliegen:

- Weiterbildung ist in jedem Falle bereichernd.
- Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf.
- Weiterbildung ist für mich der Schlüssel zum Erfolg.
- Erst durch den Erwerb eines Diploms oder Zertifikats ist eine Weiterbildungsveranstaltung attraktiv.

Wenn tatsächlich ein Zusammenhang zwischen Bildungsschicht der Eltern und späterer Weiterbildungsprägung gegeben ist, müsste sich dies zum einen

- in einer gegenläufigen Tendenz von Schulabschluss und positiver Zuschreibung (Statement 1 und 3) äußern → je geringer die Ausbildung des Vaters/der Mutter (= niedriger Skalenwert), desto negativer werden Weiterbildungsmaßnahmen bewertet, sprich, desto unwichtiger (= hoher Skalenwert) sind diese auch ihren Sprösslingen.
- Zum anderen wäre ein linearer Zusammenhang von Schulabschluss und negativer Zuschreibung (Statement 2) zu erwarten → je geringer die Ausbildung des Vaters/der Mutter (= niedriger Skalenwert), desto mehr können sich ihre

⁵ $r = 0,6$

Nachkommen mit einer ablehnenden Haltung identifizieren (= niedriger Skalenwert).

- Darüber hinaus ist von einer negativen Korrelation von elterlichem Bildungsstand und Zertifizierungsabsicht/-bedeutung (Statement 3) auszugehen → je geringer die Ausbildung des Vaters/der Mutter (= niedriger Skalenwert), desto unbedeutender erscheint der Erwerb eines Diploms/Zertifikats (= hoher Skalenwert).

Angesichts der statistischen Befunde erlaube ich mir, auf die Präsentation der Einzelergebnisse zu verzichten und sogleich auf den springenden Punkt zu sprechen zu kommen: Bei keinem der in Frage stehenden Zitate konnte eine Verbindung zum Bildungsursprung nachgewiesen werden. Zwar waren durchaus Schwankungen der Bewertungen je nach Schulbildung der Eltern auszumachen, jedoch sind diese in den meisten Fällen nicht nur relativ gering, sondern halten außerdem einer Signifikanzprüfung nicht stand.

Die zuvor geäußerten Spekulationen rund um mögliche Verkettungen von elterlicher Vorbildung und Weiterbildungshaltung können somit mit dem Fazit abgekürzt werden, dass auftretende Variationen in den Zuschreibungen unter „Zufälligkeiten“ zu subsumieren sind. Im Übrigen entspricht dieses Erkenntnis auch früheren Untersuchungen, wonach zwar die *Grundausbildung* durch die elterliche Einstellung geprägt wird, jedoch weniger die *Weiterbildung*. Diese unterliegt tendenziell eher der vorgelebten elterlichen Weiterbildungseinstellung bzw. –aktivität (vgl. Abbildung 12).

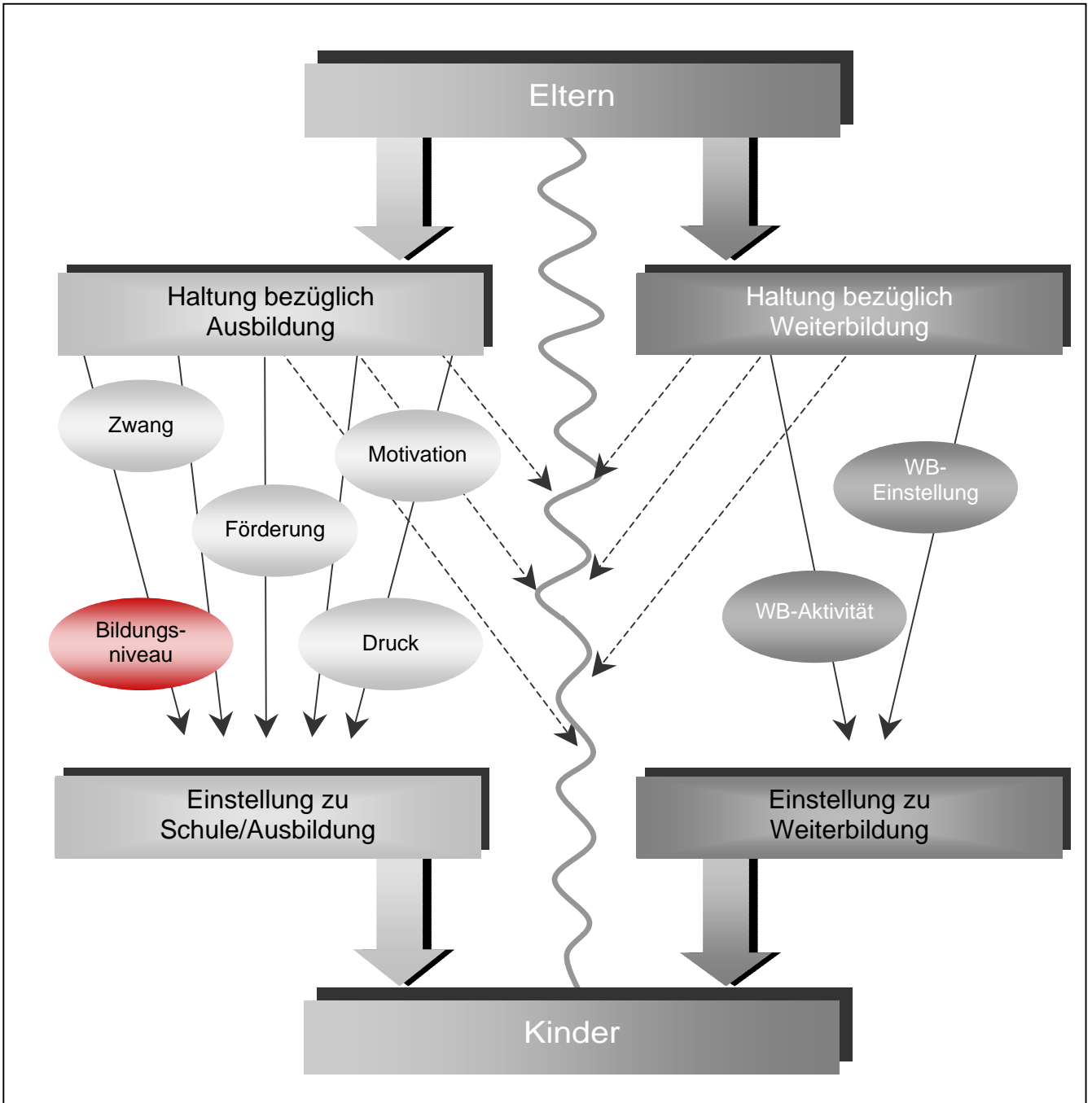


Abbildung 12: Zusammenhang zwischen Bildungseinstellung des Elternhauses und (Aus-/Weiter-)Bildungshaltung der Kinder⁶

⁶ aus: Kastler, U. (2004): Weiterbildung im sozialen Kontext – Lebenslanges Lernen und Familie. Krems: Edition Donau-Universität Krems

4 Beruf und Lebenswelt von AbsolventInnen

4.1 Gegenwärtige berufliche Situation

4.1.1 Einbindung in den Arbeitsmarkt

Wie u.a. Grafik (vgl. Abbildung 13) veranschaulicht, war der mehrheitliche Teil der ProbandInnen (84 %) zum Zeitpunkt der Befragung in den Arbeitsmarkt eingebunden. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass rund 16 % keiner Berufstätigkeit nachgehen, was angesichts des Durchschnittsalters von 37 Jahren (vgl. 5.1.1.2) zunächst einigermaßen befremdlich anmutet. Zieht man jedoch den hohen Anteil weiblicher Probanden (beinahe vier Fünftel) in Betracht, so liegt die Vermutung nahe, dass viele unter ihnen bereits Mutterfreuden wahrnehmen und deshalb ihre Karriere unterbrechen.

Grundsätzlich kommen bei der Suche nach den Beweggründen für eine – beabsichtigte oder aber auch unfreiwillige – Erwerbslosigkeit jedoch mehrere Möglichkeiten in Betracht:

- Mutterschutz (wie erwähnt),
- Arbeitslosigkeit,
- Krankheits- oder altersbedingte(s) Unterbrechung/Ausscheiden,
- (Aus- oder Weiter-)Bildungskarenz.

Man erlaube mir an dieser Stelle einen Vorgriff auf spätere Befunde (vgl. Abschnitt 4.1.2.2), die eindeutig als Hauptgruppe unter den beschäftigungslosen Personen in der Tat jene identifiziert, die zugunsten von Haushaltsführung und Kindererziehung (zumindest temporär) auf eine Beruflichkeit verzichten.

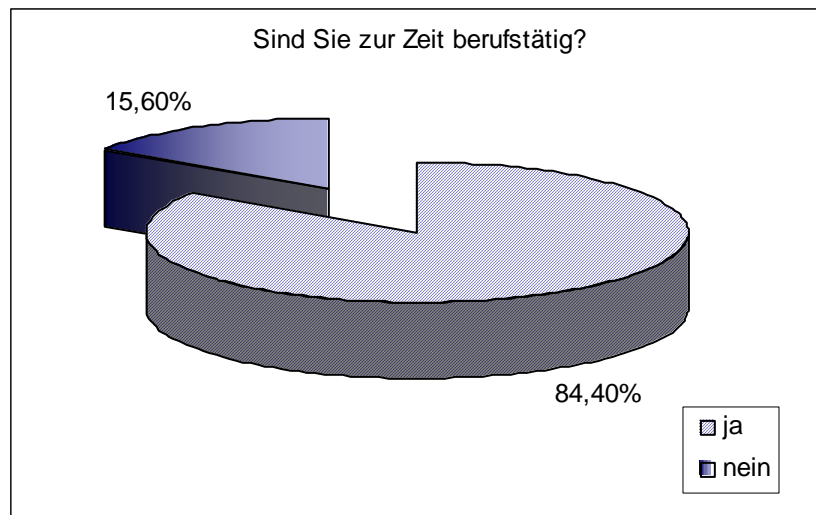


Abbildung 13: Berufstätigkeit

In diesem Zusammenhang ist insbesondere ein Detail kundzumachen: Sämtliche der 17 beschäftigungslosen Personen sind weiblich! Diesen Frauen gemeinsam ist somit ein – sofern überhaupt vorhanden – äußerst bescheidenes Einkommen. Vice versa spricht dies entweder für eine recht bescheidene Vermögenslage oder aber auch eine finanzielle Abhängigkeit vom Partner⁷, der vorübergehend die Mittelversorgung übernimmt.

4.1.2 Arbeitslosigkeit

4.1.2.1 Dauer der Arbeitslosigkeit

Der erwerbslose Status ist im Durchschnitt 15,7 Monate gegeben (vgl. Histogramm in Abbildung 14). Schon anhand der hohen Streuung ($s = 16,96$) ist aber eine hohe Spannweite der Angaben zu erkennen. De facto reichen die beschäftigungslosen Verhältnisse von einem bis zu 60 Monat(en), wobei eine Häufung im Bereich eines Jahres (der Median liegt bei 11 Monaten) zu beobachten ist.

⁷ In der Untersuchung gaben 15 der 17 erwerbslosen Frauen an, sich in einer festen Partnerschaft zu befinden.

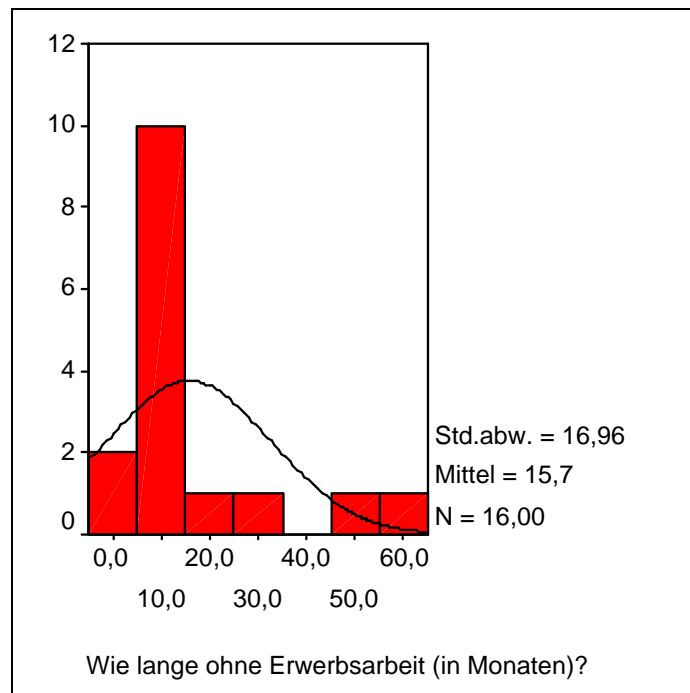


Abbildung 14: Dauer der Erwerbslosigkeit

Insgesamt dominieren jene Personen, die „erst“ etwa ein Jahr arbeitslos sind (9 Personen: bis zu 12 Monaten, 12 Personen: bis zu 14 Monaten). Ihnen gegenüber stehen aber immerhin noch vier „Leidgenossinnen“, die ihren Arbeitsplatz schon des längerem aufgegeben haben. Unter ihnen finden sich auch jene Frauen, die bereits 4 bzw. 5 Jahre dem Arbeitsmarkt den Rücken gekehrt haben (bzw. dazu gezwungen waren).

Selbst wenn einige dieser Absolventinnen sich nun im Mutterschaftsurlaub befinden und daher nicht im eigentlichen Sinn als „arbeitslos“ gelten, zeigen diese Informationen deutlich, dass Erwerbslosigkeit ein Problem von

1. Frauen und zunehmend von
2. AkademikerInnen

darstellt. Die darlegten Ergebnisse spiegeln somit durchaus die derzeitige Lage auf dem Arbeitsmarkt wider.

Zu guter Letzt interessiert die Dauer der Erwerbslosigkeit in den jeweiligen Subgruppen und damit die Frage, ob jene Personen, die tatsächlich beim Arbeitsamt gemeldet sind, bereits von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind oder ob die langfristige

berufliche Absenz eher auf eine neue erworbene Elternrolle zurückzuführen ist. Eine Gegenüberstellung dieser zwei Gruppen bringt folgende Erkenntnisse hervor:

- Die „Arbeitslosen“ i.e.S. müssen mit der unbefriedigenden Situation leben, ihr Dasein bereits 11,2 Monate fernab des Erwerbslebens zu fristen und befinden sich damit bereits an der Schwelle zur Langzeitarbeitslosigkeit (> 12 Monate⁸).
- Mütter und Hausfrauen widmeten sich bis zum Erhebungszeitpunkt durchschnittlich beinahe doppelt so lang (21,4) der Kindererziehung. Zwar ist der gesellschaftliche Wert dieser Aufgabe unumstritten, dennoch könnte die lange Abwesenheit vom Beruf den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt wesentlich erschweren.

4.1.2.2 Formen von Arbeitslosigkeit

Einige Optionen zur Erklärung einer fehlenden Beschäftigung wurden bereits in früheren Abschnitten angeboten. Wie erwähnt, bilden Mütter/Hausfrauen die stärkste Fraktion innerhalb der Erwerbslosen. Nachdem 5 der 6 als „Hausfrauen“ titulierten Probandinnen gleichzeitig auch eine Mutterrolle zu erfüllen haben, darf man annehmen, dass der berufliche Stillstand überwiegend aus einer familiären Notwendigkeit heraus und weniger aufgrund einer bewussten Entscheidung für ein Leben als Hausfrau geschieht.

⁸ Definition des AMS

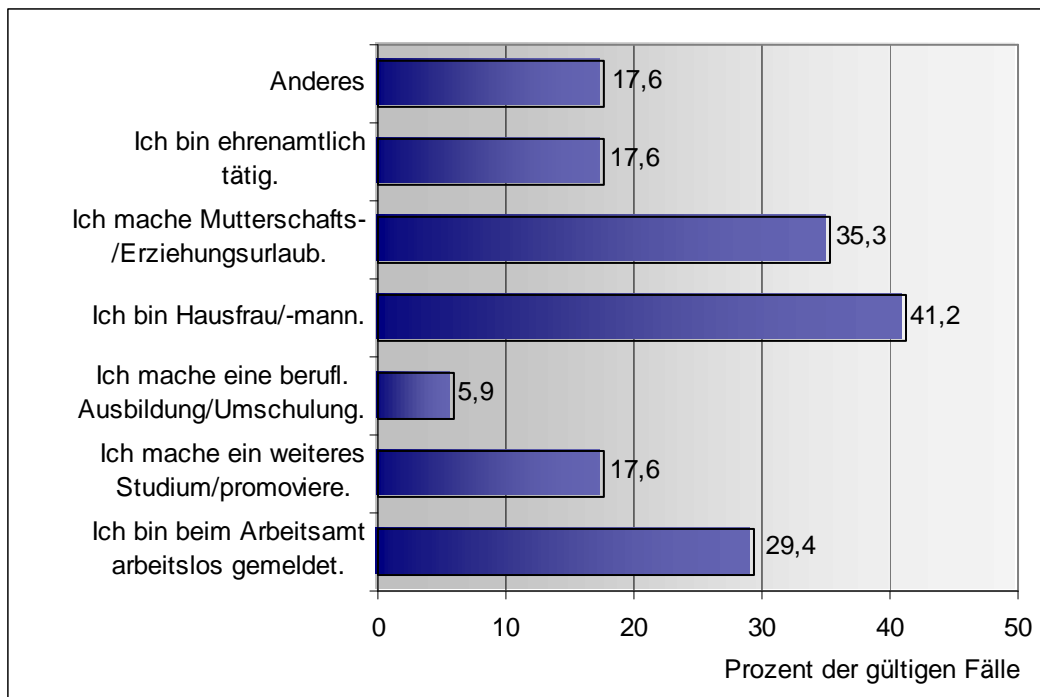


Abbildung 15: Ursachen für Erwerbslosigkeit

Die „eigentliche“ Arbeitslosigkeit betrifft rund ein Drittel der Erwerbslosen. Diese – wohl leidvollste, weil unfreiwillige – Form von Beschäftigungsverlust wurde auf den vorigen Seiten schon behandelt und soll an dieser Stelle nicht erneut aufgegriffen werden.

Nachrangig als Motiv für eine selbst gewählte Arbeitslosigkeit sind Aus- und Weiterbildungswege, die lediglich für vier Frauen eine Alternative zum Berufsleben darstellen. Der vorhandenen Weiterbildungsaffinität in der untersuchten Stichprobe widmeten sich bereits einige Seiten dieser Arbeit (vgl. Abschnitt 3.3). Da sie nunmehr als gegeben vorausgesetzt werden kann, ist wahrscheinlich, dass die meisten Personen von einem berufsbegleitenden Bildungsprogramm Gebrauch machen und im Zuge dessen nicht von einer Beschäftigung absehen müssen.

Die „weiteren“ Gründe für den derzeitigen Erwerbslosen-Status sind wenig aufschlussreich. Nur drei Personen nehmen vom Angebot offener Antwortmöglichkeiten Gebrauch; diese werden jedoch aufgrund der beschränkten Aussagekraft nicht weiter kommentiert.

4.1.3 Erwerbsarbeit

4.1.3.1 Berufsfelder

Dass die zugrunde liegende Runde an AbsolventInnen überaus heterogen ist, wurde schon öfters vermutet und zeigt sich erneut an den bunt zusammen gewürfelten Berufsfeldern, denen sie angehören. Ob als Bankangestellte/r oder JournalistIn – ausgebildete PädagogInnen scheinen sich überall zurechtzufinden; selbst als Lokführer fand eine Person Beschäftigung. So unterhaltsam sich die mannigfaltigen Arbeitsgebiete lesen ist, muss jedoch zugegebenermaßen eine Kumulation in drei Sparten eingestanden werden (vgl. Abbildung 16):

- Schulung/Coaching: z.B. Training von Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen;
- Sozialbereich: z.B. psychosoziale Beratung, Betreuung von Kindern, Eltern oder Personen mit besonderen Bedürfnissen;
- Bildungsmanagement: z.B. Personalentwicklung in Unternehmen, Evaluation von Bildungsmaßnahmen.

Mehr als ein Drittel der erwerbstätigen Auskunftspersonen (35 Personen von 92 = 38 %) nahm nach dem Studium eine Stelle als ReferentIn und/oder TrainerIn an, 17 % (N = 16) fühlten sich zur Sozialarbeit berufen und weitere 15 % (N = 14) tendierten zu einer stärkeren wirtschaftlichen, jedoch immer noch fachverwandten, Ausrichtung.

Die Zuordnung der verbleibenden Nennungen fällt demgegenüber um einiges schwerer. Ihnen gemeinsam ist jedenfalls eine Abkehr vom Bildungs- und stärkere Hinwendung zu anderen Fachbereichen, wobei 17 Berufsbezeichnungen einen kaufmännischen Bezug erkennen lassen (Bankangestellte/r, UnternehmensberaterIn, ProduktmanagerIn etc.); 10 Beschäftigungsprofile entstammen indessen völlig anderen Berufssparten (JournalistIn, medizinisch-technische/r Angestellte/r etc.).

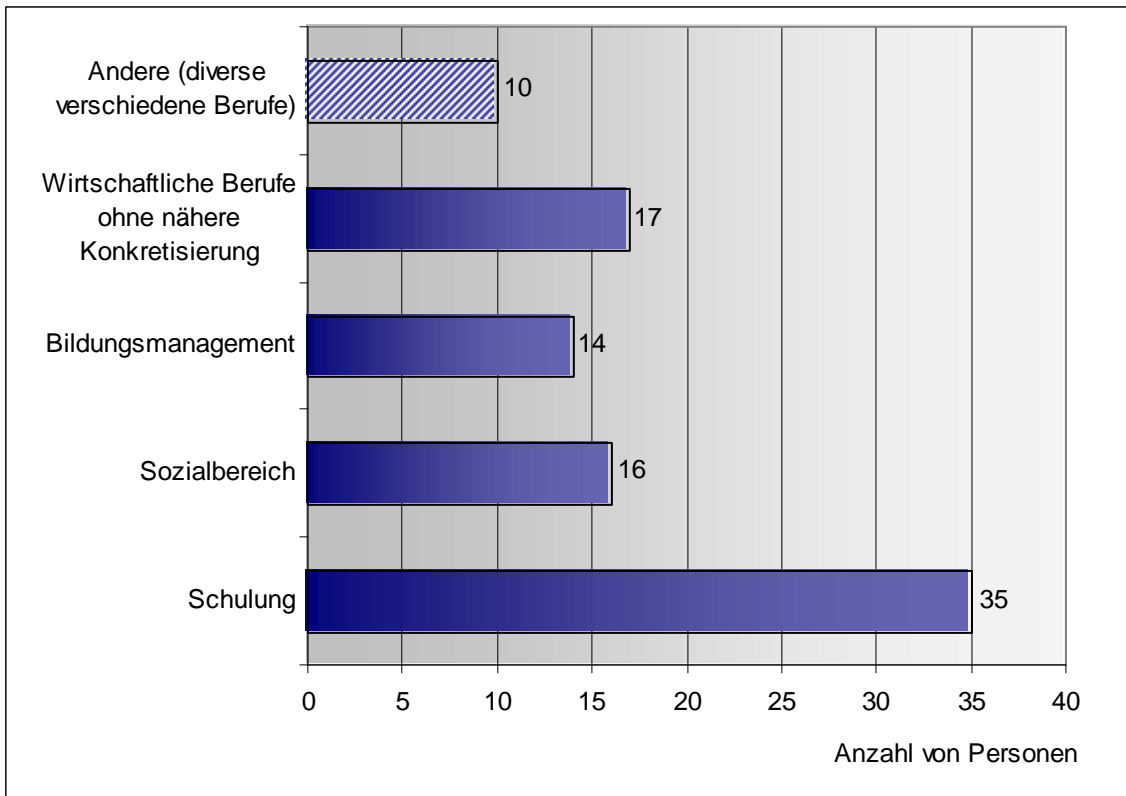


Abbildung 16: Berufsfelder

Auch die Erhebung eventueller Zweit- oder Drittbeschäftigungen, von der 18 bzw. 4 Personen betroffen sind, brachte diesbezüglich keine Überraschungen. Der Großteil blieb der im Studium eingeschlagenen Spezialisierung auf Bildungs- und Erziehungsarbeit treu.

4.1.3.2 Regionale Ausrichtung

Was die geographische Seite der beruflichen Tätigkeit betrifft, präsentiert sich ein recht traditionelles Bild (vgl. Abbildung 17). Vier von fünf Personen, die in Graz studierten, bleiben dem Bundesland ihrer Alma Mater auch nach dem Abschluss treu. Dies bedeutet zweierlei:

1. Es besteht eine tiefe Heimatverbundenheit, die sich während des, möglicherweise auch durch das Studium(s) gefestigt hat. Leider wurde verabsäumt, den Wohnsitz vor Aufnahme der Ausbildung zu erfragen, um daraus Zuwanderungsströme und -

bewegungen abzuleiten. Aus informellen Erhebungen geht jedoch hervor, dass der überwiegende Teil der Studierenden bereits vor Inskription im Bundesland „Steiermark“ ansässig war, was wiederum die Verwurzelung der Menschen mit dieser Region zum Ausdruck bringt.

2. Umgekehrt müssen die geringe Mobilitätsrate auf der einen Seite – nicht einmal ein Fünftel verlässt nach absolvierter Ausbildung heimatlichen Boden – sowie das hohe Beschäftigungsausmaß (vgl. Abschnitt 4.1.1), sieht man einmal von jenen Personen ab, die wegen einer vorübergehenden Karenzierung zu Hause bleiben, auf der anderen Seite notwendigerweise bedeuten, dass ein entsprechender regionaler Arbeitsmarkt existiert, der die abgehenden PädagogInnen auch aufnehmen kann. Natürlich muss einschränkend erwähnt werden, dass bei dieser Mutmaßung die Kongruenz der Qualität von Angebot und Nachfrage außer Acht gelassen wurde – denkbar wäre nämlich auch die Variante, dass eine Versorgung mit Arbeitsplätzen zwar gegeben ist, die AbsolventInnen aber mitunter gezwungen sind, auf „minderwertigere“ Angebote zurückzugreifen.

Wie dem auch sei, eines bringen vorliegenden Befunde unzweifelhaft zum Ausdruck: Trotz der verbesserungswürdigen Ausstattung mit betriebswirtschaftlichem Wissen und methodischen Tools während des Studiums ist es den meisten Befragungspersonen geglückt, einen Arbeitsplatz zu finden, was wiederum für die Studienrichtung „Pädagogik“ und insbesondere den Schwerpunkt „Erwachsenenbildung“ spricht. Denn selbst wenn die Vorstellung eines „Spitzenjobs“ nicht realisiert werden kann, so lässt sich anhand der zu Protokoll gegebenen Berufsfelder (vgl. Abschnitt 4.1.3.1) ablesen, dass zumindest hinsichtlich der Branche kaum Abstriche gemacht oder gar Umschulungen in Betracht gezogen werden müssen.

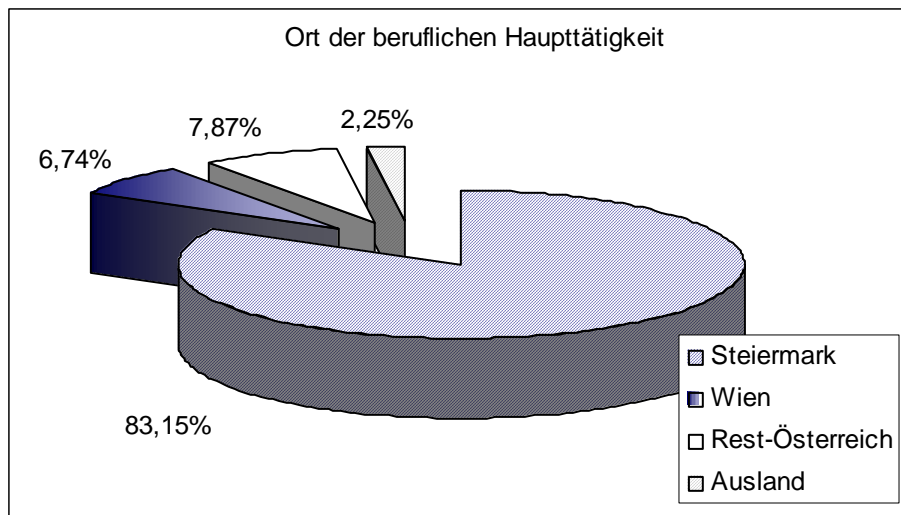


Abbildung 17: Regionale berufliche Ausrichtung

Alternativ zu einer Beschäftigung in der Steiermark haben rund 7 % eine Betätigung im relativ nahen Wien und 8 % in den restlichen Bundesländern in Erwägung gezogen bzw. diese Absicht auch in die Tat umgesetzt. Insgesamt ist dieser Anteil aber im Vergleich zu jenem der in der Region Verbleibenden recht gering, vor allem wenn man bedenkt, dass speziell die Bundeshauptstadt die besseren oder zumindest vielfältigeren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt bietet und dabei dem heimatlichen Boden gar nicht allzu fern ist.

Auch eine Karriere im Ausland scheint nur einem Bruchteil der AbsolventInnen erstrebenswert (2 %). Abgesehen von der schon beschriebenen kulturellen Verbundenheit mit dem eigenen (Bundes-)Land, könnte dies auch mit dem Lebensalter (\bar{x} 37 Jahre) und damit jenem Lebensabschnitt zusammenhängen, in der eine Familiengründung erfolgt bzw. zumindest beabsichtigt wird. Und dass diese – gerade bei traditioneller Prägung – eher im vertrauten Umfeld denn in einem fremden Kulturkreis passieren soll, ist nahe liegend.

Bei allen übrigen dargelegten Ergebnissen ist übrigens keine Abhängigkeit von Partnerbindung und/oder dem Vorhandensein von Kindern auszumachen. Im Gegenteil, sämtliche der in Wien oder im Ausland befindliche Personen sowie 6 der 7, die sich beruflich in Rest-Österreich niederließen, sind in eine feste Partnerschaft eingebunden. Die Hypothese, dass ein/e als Single lebende/r Mann/Frau im Hinblick auf seine/ihre Mobilität flexibler sei, kann damit widerlegt werden. Ebenso wenig „hinder-

lich“, was den geographischen Lebensmittelpunkt anbelangt, sind Kinder. Der Prozentsatz derer, die außerhalb der Steiermark leben, verhält sich unter Vätern und Müttern ganz ähnlich. Lediglich die Ansiedelung im Ausland wurde ausschließlich von kinderlosen Personen vorgenommen, was aber wiederum die zuvor geäußerte Auffassung stützt, dass – zumindest in der zugrunde liegenden Stichprobe – eher eine Familiengründung im Heimatland ins Auge gefasst wird.

4.1.3.3 Beschäftigungsausmaß

Bei der Analyse der zeitlichen Komponente der gegenwärtigen beruflichen Betätigung fällt zunächst auf, dass 13 Personen (15 % der Erwerbstätigen) einer Zweit- und 2 Personen (2 %) zusätzlich dazu einer Drittbeschäftigung nachgehen.

Auf die Haupttätigkeit entfallen im Schnitt 31,6 Stunden, die Nebenbeschäftigungen nehmen 11,0 bzw. 2,0 Stunden pro Woche in Anspruch (vgl. Abbildung 18).

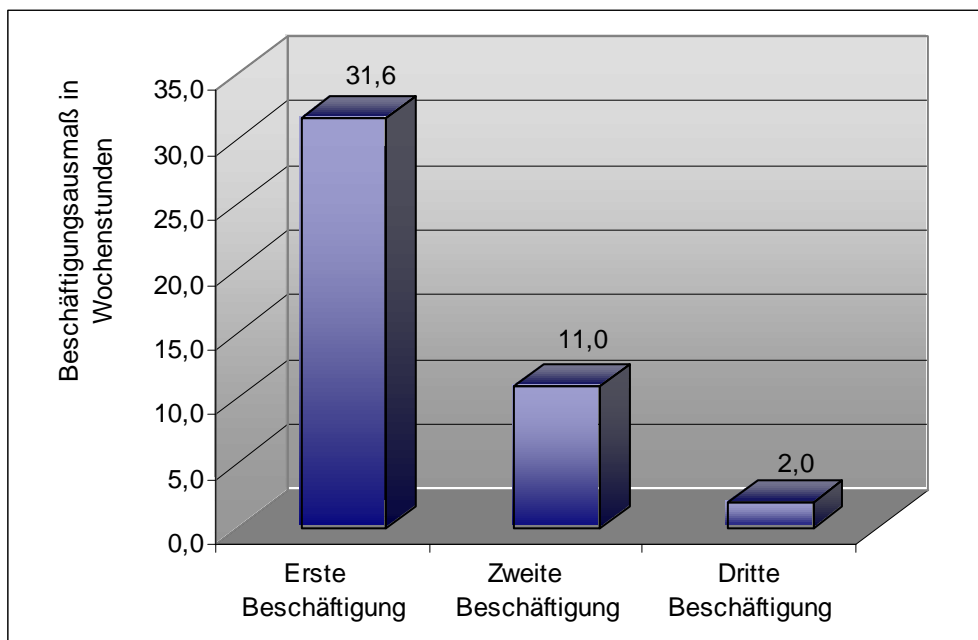


Abbildung 18: Beschäftigungsausmaß

Was den primären Broterwerb anbelangt, wird diesem von vielen ProbandInnen in Form einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen. Als Erklärungsansatz bietet sich

zunächst eine geschlechtspezifische Kontrastierung an, zumal die Tatsache, dass die Mehrzahl der Befragungspersonen weiblich ist (81 %, vgl. Abschnitt 5.1.1.1), dieses Ergebnis maßgeblich beeinflusst haben könnte.

Tatsächlich zeigt sich, dass Männer im Schnitt 38,9 Stunden pro Woche (dies entspricht etwa einer Vollbeschäftigung) arbeiten, während Frauen 29,0 Stunden an ihrem Arbeitsplatz verbringen. Wäre es nun nahe liegend, diesen Umstand auf das Vorhandensein von Kindern und die (durchaus zeitraubende) Wahrnehmung der Mutterrolle zurückzuführen, so kann diese These angesichts der nachstehenden Tabelle (vgl. Tabelle 6) nicht rückhaltlos bestätigt werden: Gerade einmal 3 Stunden Differenz zeigen sich in der Konfrontation beider Optionen „Kinder ja/nein“. Auffällig ist allerdings die Verschiebung zugunsten kinderloser Frauen, wenn der Median als Interpretationsgrundlage herangezogen wird. Da dieser Wert aufgrund seiner Resistenz gegenüber Ausreißern zweifelsohne die aussagekräftigere Zahl darstellt, muss man sehr wohl eine gewisse, wenn auch nur beschränkte, Verkettung von Familienstand und Beschäftigungsmaß bekennen – allerdings nur bei Frauen. Denn wie die Aufstellung ebenso illustriert, steigt bei Männern das wöchentliche Ausmaß an Arbeitsstunden sogar noch leicht an, wenn Kinder im Spiel sind (Kinder – ja: Mw 40,4 Stunden/Median 39,3 Stunden; Kinder – nein: Mw 37,5 Stunden/Median 38,5 Stunden).

Bericht						
Ausmaß der Beschäftigung in Wochenstunden (1)						
Geschlecht	Haben Sie Kinder?	Mittelwert	N	Median	Minimum	Maximum
männlich	ja	40,350	10	39,250	24,0	60,0
	nein	37,500	10	38,500	25,0	50,0
	Insgesamt	38,925	20	38,500	24,0	60,0
weiblich	ja	27,370	27	27,000	3,0	40,0
	nein	30,278	36	33,750	3,0	50,0
	Insgesamt	29,032	63	30,000	3,0	50,0

Tabelle 6: Beschäftigungsmaß nach Geschlecht und Familiensituation

Eine bereits erfolgte Familiengründung könnte somit zumindest teilweise die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse zwischen Mann und Frau erklären. Ein weiterer Erklärungsansatz findet sich in den externen Bedingungen des Arbeitsmarktes (lediglich Teilzeit geboten?) oder aber auch – und dies scheint die zutreffendere Va-

riante zu sein – in der Art der ausgeführten Arbeit. Wie bereits in Abschnitt 4.1.3.1 erläutert, wurden als primäre Betätigungsfelder solche im Bildungs- und/oder bildungsverwandten Bereich identifiziert. Bis dato nicht beleuchtet wurde die geschlechtsspezifische Struktur, die aber – wie sogleich gezeigt wird – recht aufschlussreich ist: Unter den 17 Personen, die den „wirtschaftlichen Berufen“ zugeordnet wurden, fanden sich 8 Männer, hingegen wurden nur 9 Frauen als Angehörige dieser Gruppe klassifiziert. Bezogen auf die Gesamtheit der in die Untersuchung eingegangenen männlichen und weiblichen Absolventen⁹, ergibt sich somit ein prozentueller Anteil von 40 % (Männer) bzw. 13 % (Frauen). Nicht nur demonstriert diese Diskrepanz eine eindeutige Hinwendung der männlichen Absolventen zu wirtschaftlichen Bereichen, sie gibt auch die bildungs- bzw. sozialnahe Berufsorientierung als Domäne der Frauen zu erkennen. Als „Begleiterscheinung“ dieser unterschiedlichen Ausrichtung – und damit kehren wir wiederum zum Kern der Darstellung zurück – stellt sich eine divergierende zeitliche Einbindung ein: Während das „klassische“ Angestelltenverhältnis in einem Unternehmen meist mit einer Vollbeschäftigung einhergeht, besteht bei der Ausübung einer Trainingstätigkeit meist ein gewisser Freiraum hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit. Wie bewiesen wurde, fällt diese nicht selten um einiges kürzer aus als eine Normalbeschäftigung, zumal auch noch (unbezahlte und daher nicht verrechenbare) Stunden für die Vor- und Nachbereitung ein kalkuliert werden müssen.

Und noch ein Aspekt ist erwähnenswert, will man Verschiedenartigkeiten bei Männern und Frauen ergründen. Wie Abbildung 19 verbildlicht, werden zeitlich freie Kapazitäten oftmals mit Nebenbeschäftigungen aufgefüllt, und zwar von Frauen in einem ungleich höheren Maße als von ihren männlichen Kollegen: Unter den 15 AbsolventInnen, die einen Zweiterwerb nachgingen, befand sich gerade einmal eine männliche Person. Werden nun die wöchentlichen Arbeitsstunden von Männern und Frauen addiert (♂ 46 Stunden / ♀ 42 Stunden) so fällt die anfängliche Abweichung von beinahe 10 Stunden schon deutlich geringer aus.

⁹ Unter den 92 erwerbstätigen Personen befanden sich 20 Männer und 70 Frauen, von 2 Personen ist das Geschlecht unbekannt.

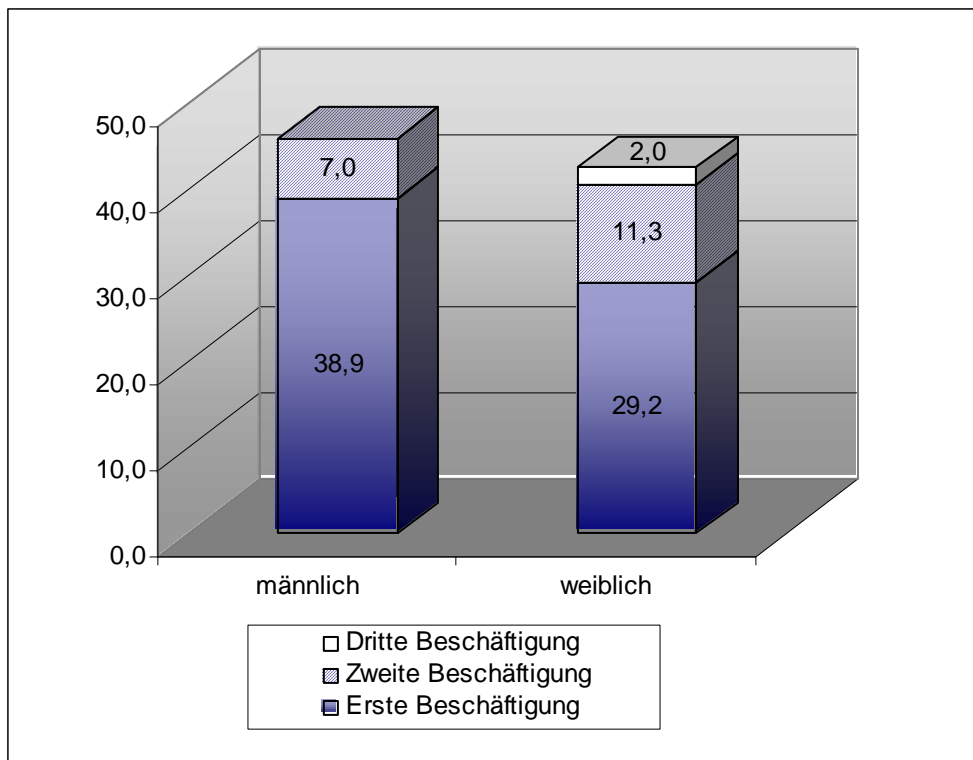


Abbildung 19: Beschäftigungsausmaß nach Geschlecht

4.2 Retrospektive

4.2.1 Berufliche Kontinuität

4.2.1.1 Berufseintritt

Wurde bis dato die aktuelle berufliche Situation beleuchtet, so erfolgt nun ein Rückblick auf die durchlaufenen Berufsstationen. Zunächst soll der Blick auf jene Zeit gelenkt werden, die unmittelbar dem Austritt aus der Universität folgt. In den vorigen Kapiteln (vgl. insbesondere Abschnitt 2.1.1) wurde deutlich, dass ein erheblicher Teil der Studierenden zum Zeitpunkt der Inskription bereits über ein fortgeschrittenes Alter verfügte, was wiederum auf eine (frühere) mehrjährige Berufserfahrung schließen lässt. Darüber hinaus finden sich in den Schilderungen der individuellen Berufsbiographien¹⁰ Indizien für eine berufsbegleitende Absolvierung des Studiums.

¹⁰ Diese wurden aufgrund des Komplexitätsgrades und der Vielseitigkeit der zu erwartenden Berichte qualitativ erfasst und einer gesonderten Auswertung und Interpretation zugeführt.

Diese beiden Faktoren würden in der Folge vermuten lassen, dass jene Arbeitsstelle, die bereits während des Universitätsbesuchs vorhanden war, auch nach Abschluss der Ausbildung beibehalten wird – zumindest für eine gewisse Übergangszeit, quasi als „Überbrückung“ bis zum nächsten Karriereschritt. In der Tat legen die vorliegenden Befunde Zeugnis für diese Auslegung ab: Vier von zehn AbsolventInnen (38 Personen)¹¹ gaben an, eine bisherige Berufstätigkeit nach Erlangung des Diploms fortgesetzt zu haben (vgl. Abbildung 20). Wir begegnen in den Studierenden der Richtung „Pädagogik“/Schwerpunkt „Erwachsenenbildung“ somit einem speziellen Typus von Hochschulern, der sich vor allem durch soziodemographische Wesensmerkmale (Alter, Einbindung in den Arbeitsmarkt, Zeitpunkt der Aufnahme des Studiums im Kontext der eigenen Lebensbiographie) erheblich von seinen KollegInnen unterscheidet.

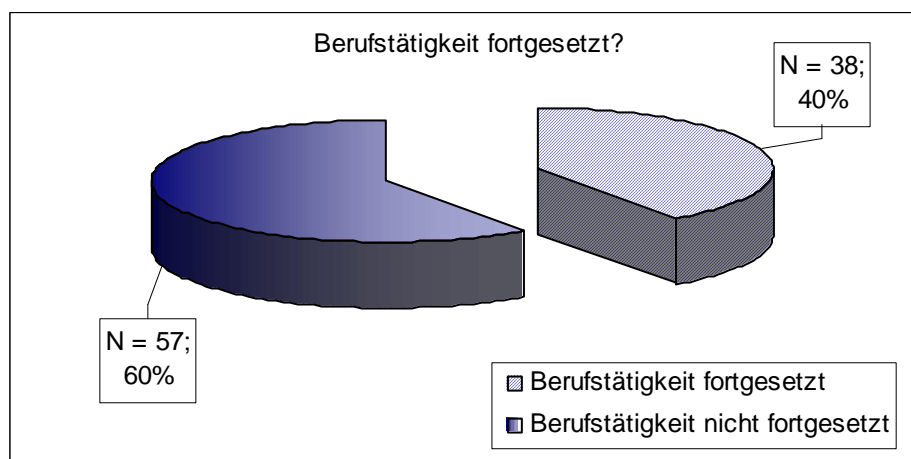


Abbildung 20: Fortsetzen der Berufstätigkeit nach dem Studium

Anhand dieser Indikatoren drängt sich selbstverständlich sogleich die Frage nach dem Verwertungsnutzen des gewählten Studiums auf, denn wenn eine Berufstätigkeit schon vor dem akademischen Abschluss bestand und diese sogar nach der absolvierten Ausbildung wieder aufgenommen respektive fortgeführt wird, wozu wurde dann überhaupt studiert? Obwohl eine restlose Aufklärung dieses Paradoxons auf Basis der durchgeführten empirischen Forschungsarbeit nur unzureichend gelingen kann, gehen die Überlegungen in die Richtung, dass das Studium der Pädagogik

¹¹ Als Basis für die Berechnung wurden nur jene Personen herangezogen, die sich zur Frage „Wie viele Monate nach dem Studienabschluss haben Sie Ihre erste Stelle bekommen?“ äußerten (N = 95).

- als Zusatzqualifikation bzw. als Rüstzeug gegen einen beruflichen Abstieg angestrebt wird;
- als Sprungbrett für eine attraktivere Position innerhalb des bestehenden Unternehmens benutzt wird, zumal ohne formalen Abschluss oftmals ein verfrühtes Ende der Karriereleiter erreicht wird (die zugrunde liegende Antriebskraft wäre in diesem Falle „Aufstieg“);
- zum Zwecke persönlicher Weiterentwicklung und Horizonterweiterung, im Zuge der Prämisse vom „Lebenslangen Lernen“ betrieben wird. Diese Art von intrinsischer Motivation wäre insofern einleuchtend, als dass unter den Auskunftspersonen eine starke Weiterbildungsneigung definitiv gegeben ist (vgl. Abbildung 9).

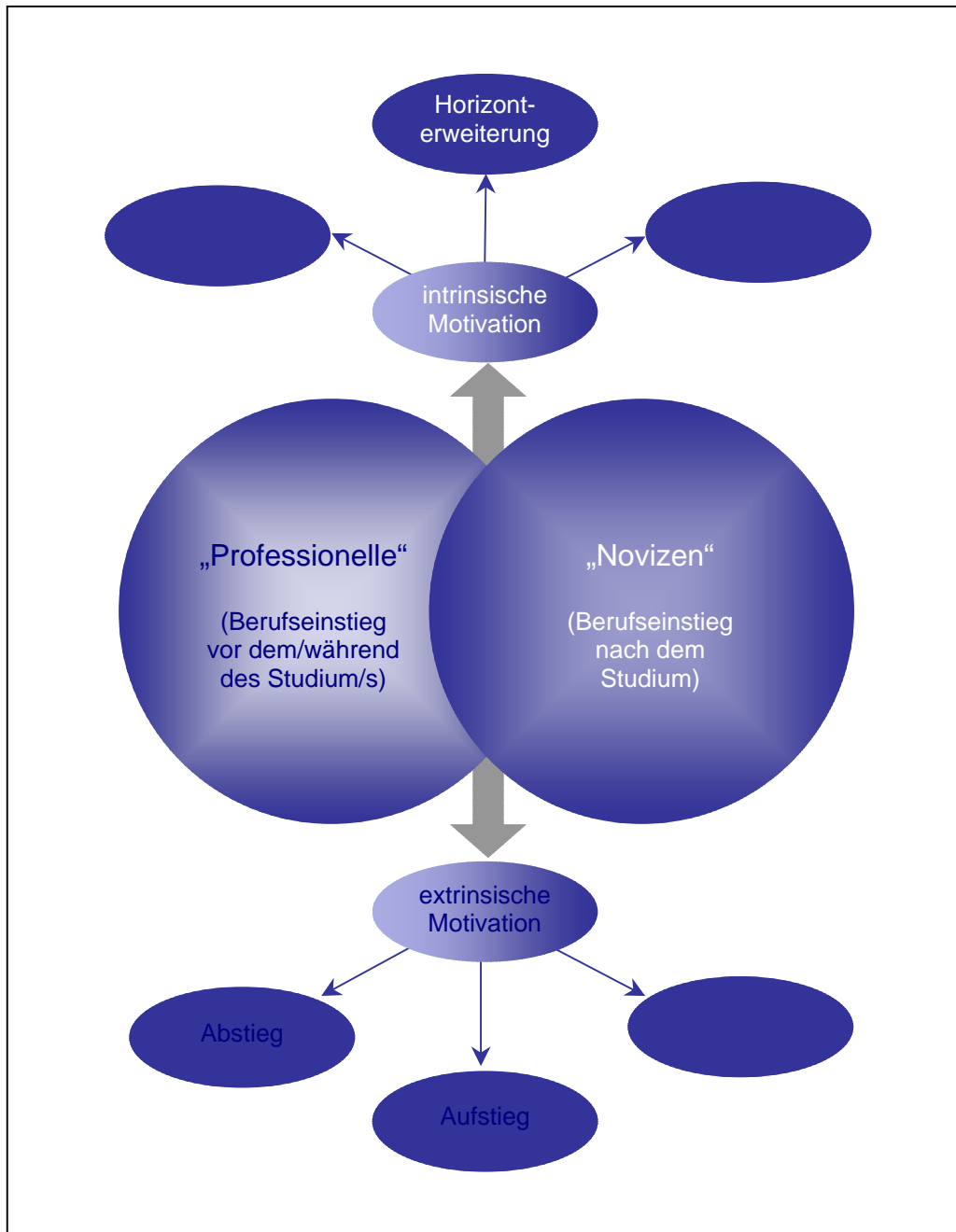
In jedem Fall offenbart sich uns ein Studentenprofil, das sich von jenem, wie es sich unter der Hörerschaft anderer Universitäten/Fakultäten für gewöhnlich findet, deutlich abhebt. Aus Sicht der Verantwortlichen könnte und sollte diese Erkenntnis Konsequenzen für die Lehre einerseits und organisatorische Gestaltung des Studiums nach sich ziehen:

- Der reiche (berufliche und private) Erfahrungsschatz bietet einen umfassenden Fundus für einen Diskurs zwischen SeminarleiterInnen und -teilnehmerInnen. In diesem Sinne bedeuten innovative didaktische Instrumente eine *conditio sine qua non*, bei der es gilt, unterschiedliche Lernhintergründe und Berufsbiographien als Bereicherung in den Unterricht miteinzubeziehen und die „traditionelle“ Form der Lehre (Vorlesungen, Frontalvorträge) zugunsten eines „Action Learning“-Ansatzes abzulösen. Dass die im Studium vermittelten Kompetenzen und im Besonderen „Soft Skills“ eine herausragende Bewertung erfahren haben (vgl. Abschnitt 2.2.1), ermutigt zu der (erfreulichen) Behauptung, dass gerade diesem Bedürfnis in praxi bereits ausreichend Rechnung getragen wird.
- Auch organisatorisch ist auf die Ansprüche erwachsener Studierender, die einer beruflichen Betätigung nachgehen und/oder bereits eine Familie gegründet haben¹² bzw. dieses Unterfangen während des Studiums in Angriff nehmen (angesichts des Durchschnittsalters von 26 Jahren zum Zeitpunkt der In-

¹² Unter den 110 Befragungspersonen befanden sich 52 Väter und Mütter (49 %). Das Durchschnittsalter des jeweils ersten Kindes wurde mit 13,4 Jahren; als Geburtstermin ergibt sich daraus das Jahr 1991, das wiederum vor dem mittleren Studienbeginn im November 1993 liegt.

skription ist diese Intention keineswegs weit hergeholt), im besonderen Maße Rücksicht zu nehmen. Wochenend-Termine würden in der Folge ebenso ins Repertoire gehören wie geblockte Lehrveranstaltungen, um nur einige der Möglichkeiten, das Lehrangebot auf die spezielle Zielgruppe abzustellen, anzuführen.

Nach diesem kleinen Ausflug in andragogische Empfehlungen und nochmaliger Beschäftigung mit den Implikationen aus Abbildung 20 festigt sich mehr und mehr die Erkenntnis, dass sich die Studentenschaft hinsichtlich ihres beruflichen Ursprungs bzw. ihrer beruflichen Nutzenüberlegungen in zwei etwa gleich große Lager mit teils differierenden, teils kongruenten Erwartungen an die gewählte Fachrichtung (vgl. Abbildung 21) teilt. Spannend wäre sicherlich eine detailliertere, über die nachfolgende simplifizierte Illustration hinausgehende, Aufschlüsselung der extrinsischen und intrinsischen Beweggründe, die a priori zum Studium veranlassten. Diese ist aber den erhobenen Tatbeständen nicht zu entnehmen; sämtliche weiteren Kommentare dazu wären rein spekulativ und müssen daher an dieser Stelle unterbleiben.



**Abbildung 21: Studentenprofile der Studienrichtung „Pädagogik“
(Schwerpunkt Erwachsenenbildung)**

Doch zurück zum Kern dieses Abschnitts, der die Phase des Berufseintritts behandeln soll. Ein wenig größer – wenn auch in Relation zu anderen Universitäten in Summe sicher unterrepräsentiert – als die Gruppe der langjährigen Berufs-„Profis“ ist jene der Berufs-„Neulinge“.

Rund 60 % (N = 57) der frischgebackenen AbsolventInnen mussten sich nach ihrem Abschluss der Herausforderung von Jobsuche und Bewerbungsverfahren stellen. Dass dies u.U. ein beschwerlicher Hürdenlauf sein kann und besonderer Geduld bedarf, ist leider eine altbekannte Tatsache. Eine Neuerung dieser Untersuchung erfolgt aber durch die Registrierung der effektiven Zeitspanne zwischen Universitätsabschluss und Arbeitsbeginn, zumal diese in den offiziellen Arbeitslosigkeitsstatistiken meist unterbleibt¹³.

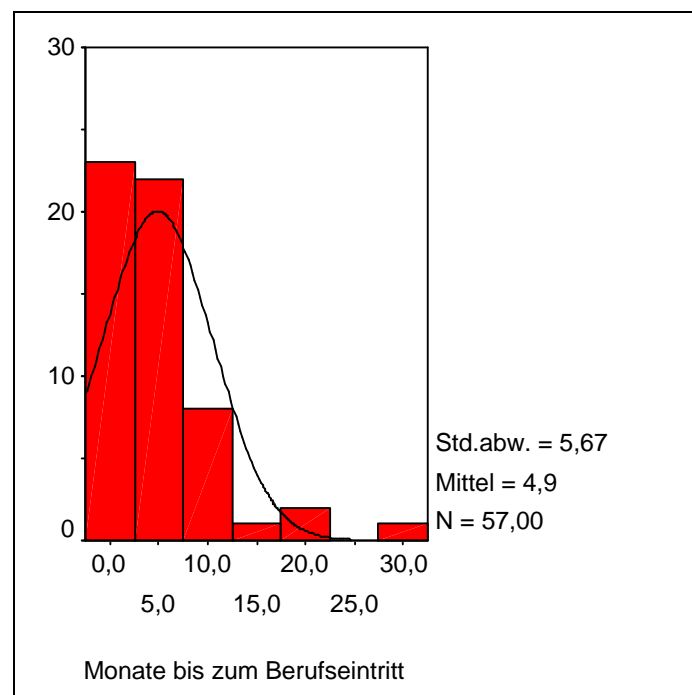


Abbildung 22: Berufsorientierungsphase nach dem Studium

Wie obigem Diagramm zu entnehmen ist, kann die mittlere Dauer bis zum ersten Brotverdienst – sofern dieser nicht schon zuvor gegeben war („Professionelle“) – mit 4,9 Monaten beziffert werden, wobei eine Kumulation in den ersten Monaten auftritt: Jede/r Zweite hat das Glück, binnen 3 Monaten eine passende Stelle zu finden, weitere 25 % tun dies immerhin noch im ersten halben Jahr. Jede/r Vierte muss sich allerdings auf eine „Warteposition“ von über 6 Monaten begeben, darunter auch einzelne Ausreißer (7 %) mit einer über einjährigen „Anlaufphase“.

¹³ Ausgewiesen werden dort ausschließlich Personen, die vor ihrer Erwerbslosigkeit bereits einer beruflichen Tätigkeit nachgingen. In den Darstellungen nicht inkludiert sind hingegen JungakademikerInnen, die dem Status „Berufstätige/r“ noch nie zugehörig waren.

Was in der Darstellung noch positiv als „Berufsorientierungsphase“ titulierte wird, stellt sich in der Realität weit mühevoller dar. Wenn man in Betracht zieht, dass das Leid der Arbeitslosigkeit mit jedem Monat erdrückender wird, so kann man nicht umhin, aus o.a. Abbildung eine gewisse Frustrationstoleranz herauszulesen, die den AbsolventInnen der pädagogischen Studienrichtung abverlangt wird – zumindest den „Novizen“ des Berufslebens.

Nun haben wir Kenntnis über die Dauer des Berufseinstieges erlangt, unbekannt sind bis dato aber die Ursachen für die verzögerte Abfolge zwischen Beendigung des Studiums und Arbeitsbeginn. Zu diesem Zweck waren die ProbandInnen aufgefordert, ihre subjektiven Eindrücke, die diesen Zeitabschnitt charakterisieren, wiederzugeben. Dazu fanden sich in der Fragebogenerhebung fünf Statements, denen mehr (Skalenpunkt 1 = trifft vollkommen zu) oder minder (5 = trifft gar nicht zu) zugestimmt werden konnte.

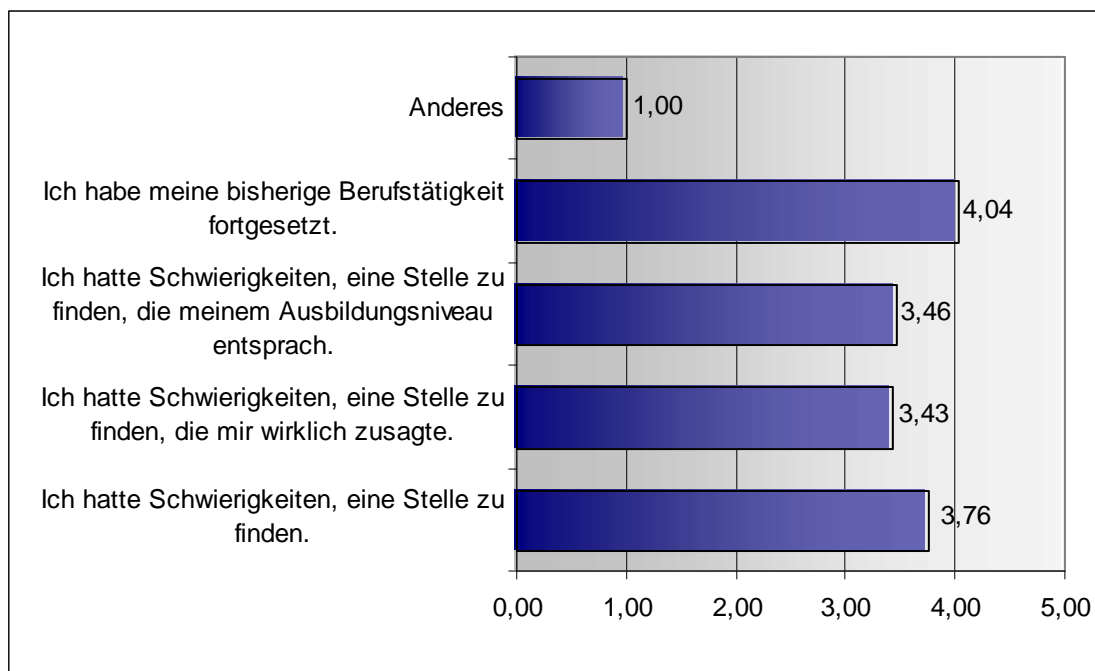


Abbildung 23: Erster Berufseintritt

In o.a. Aufstellung durften korrekterweise nur die Subgruppe jener 57 Personen eingehen, die sich unmittelbar nach dem Studium auf Arbeitsplatzsuche begaben und per definitionem (vgl. oben) als „Berufsanfänger“ kategorisiert wurden. Der „Gegen-

pol“ der Berufserfahrenen wird hingegen aus dieser Ursachenforschung ausgeklammert.

Abgesehen vom Item „Anderes“, das in 2 Fällen gewählt wurde¹⁴, pendeln sich die weiteren vier Äußerungen am unteren Ende der Skala ein, fanden also bestenfalls „mäßige“ Zustimmung. Während die Option „Ich habe meine Berufstätigkeit fortgesetzt“ dem Wesensmerkmal des Berufsdebütants widerspräche und eine derart deutliche Verneinung (Mw = 4,04) nur folgerichtig ist, muss die zurückhaltende Bejahung der weiteren drei Aussagen mit einiger Verwunderung zur Kenntnis genommen werden – besonders, da zuvor eine z.T. beträchtlich lange Periode bis zur Aufnahme einer Tätigkeit nachgewiesen wurde. Die recht geringe Standardabweichung von jeweils etwa $s = 1,5$ verrät noch dazu eine relative Geschlossenheit der Beurteilungen, sodass nicht anzunehmen ist, dass der errechnete Mittelwert auf eine hohe Streuung der Antworten bzw. Gruppierung um jeweils ein Skalende (d.h. ebenso viele Personen begegneten der Aussage mit übermäßigem Beifall wie auch mit totaler Ablehnung) zurückzuführen ist. Ohne weitere Nachforschungen kann nur eine dürftige Interpretation dieser gegensätzlichen Informationen gelingen. Nichtsdestotrotz sollen einige Denkanstöße geboten werden:

- Die bescheidenen Zustimmungsraten signalisieren grundsätzlich eine annehmbare Aufnahmefähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes für AbgängerInnen der pädagogischen Studienrichtung. Wie später noch ausführlicher dargestellt wird, mussten zwei Drittel der AbsolventInnen ihren Wohnsitz nach dem Studium nicht verlagern. Mit anderen Worten bedeutet dies, dass der überwiegende Teil der ProbandInnen seiner Umgebung treu bleibt¹⁵ (dies ging eindeutig auch aus Abschnitt 4.1.3.2 hervor, vgl. dazu auch Abschnitt 4.2.2), sich also bewusst für einen Posten im näheren Umkreis entscheidet und im Gegenzug auch bereit ist, eine gewisse Zeit darauf zu warten (wobei die

¹⁴ Die „anderen“ Umstände waren im Einzelnen: 1. Schwierigkeit, eine Stelle in Graz zu finden; 2. über Pflichtpraktikum eine Stelle gefunden. Darüber hinaus äußerten sich auch vier Personen des Typs „Berufserfahrene“ mit folgenden Schlagworten: Erweiterung der Berufstätigkeit; Karenz (N = 2); Stelle selbst geschaffen (Selbstständigkeit)

¹⁵ Anzumerken ist in diesem Zusammenhang wiederum die mögliche Verzerrung durch den Modus der Erhebung: Die Fragebogenaktion wurde im Rahmen einer Veranstaltung in der Steiermark unter den anwesenden AbsolventInnen durchgeführt. Denkbar ist natürlich, dass es einen regen Zulauf durch jene Personen, die in der unmittelbaren Umgebung ansässig sind, gab, während andere, die sich mittlerweile in Wien oder in einem weiter entfernten Radius angesiedelt haben, die lange Anreise nicht in Kauf nahmen und folglich auch nicht in die Untersuchung eingingen. Es gilt daher explizit darauf hinzuweisen, dass sämtliche Erkenntnisse ausschließlich deskriptiven Charakter haben und lediglich für die zugrunde liegende Stichprobe Gültigkeit besitzen.

„Schmerzengrenze“ dieser Periode individuell verschieden sein kann). Dieser freiwillige *Verzicht* auf andere, entferntere Jobmöglichkeiten (z.B. in Wien) erklärt die missbilligende Haltung zu den drei Zitaten, die ihrerseits eher auf ein mangelndes *Angebot* schließen lassen würden.

- Alternativ dazu ist eine selbst gewählte „Auszeit“ nach absolvierter Ausbildung in Betracht zu ziehen, die für eine berufliche (Neu-)Orientierung genutzt wird. Da der Beginn der Arbeitssuche nicht dezidiert abgefragt wurde, kann auch keine Aussage darüber getroffen werden, ob dieser mit dem Studienende konform geht, d.h. sofort nach dem Abschluss eine Berufstätigkeit angestrebt wurde. Es wäre daher keineswegs abwegig, eine (vorübergehende) Erwerbslosigkeit aus freien Stücken in den Raum zu stellen.

Nach den vorliegenden Resultaten scheint aber gewiss, dass das gewählte Studium mittelfristig einen Arbeitsplatz im Bundesland Steiermark garantiert und insofern der anscheinend altersbedingt (Zeitpunkt der Familiengründung, vgl. Abschnitt 4.1.3.2) beschränkten Mobilitätsrate der AbsolventInnen sehr entgegenkommt.

4.2.1.2 Berufsverlauf

Dass Arbeits- oder besser: Erwerbslosigkeit ein Phänomen ist, das nicht ausschließlich bei der erstmaligen Aufnahme einer Berufstätigkeit (vgl. Abschnitt 4.2.1.1) auftritt, sondern in vielen Fällen auch den gegenwärtigen Status (vgl. Abschnitt 4.1.2) kennzeichnet, gilt anhand der empirischen Befunde als praktisch erwiesen; eine Absenz vom Arbeitsmarkt ist ein zentrales Thema in den meisten Berufsbiographien.

Exakt 43 Personen, also beinahe jede/r Zweite¹⁶, war im Verlauf seines/ihrer Erwerbslebens von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. Abbildung 24), wobei die Gründe zunächst im Dunkeln bleiben. Demnach wäre eine auferlegte Kündigung ebenso denkbar wie ein (freiwilliger) Mutterschutz. Hilfreich ist daher eine Aufspaltung gemäß dem jeweiligen Familienstand (Kinder ja/nein). Wider Erwarten lässt dieser keinerlei Abhängigkeiten zwischen Arbeitslosigkeit und der Existenz eines/mehrerer Kindes/Kinder zutage treten; der Anteil der Personen mit einer derartigen (entbehrlichen) Erfahrung bewegt sich in beiden Fällen um die 42 %-Marke. Offenbar wurde Karenz

¹⁶ 42 % bei N = 102 (8 fehlende Antworten)

nicht als „Arbeitslosigkeit“ verstanden und ist daher als verursachende Größe für diesen hohen Prozentsatz auszuschließen.

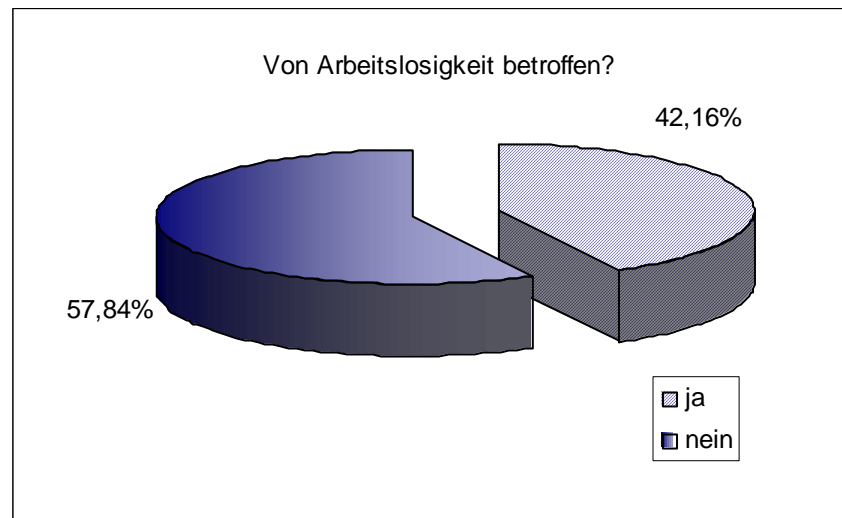


Abbildung 24: Erfahrung mit Arbeitslosigkeit

Und noch eine Korrelation, nämlich jene zu geschlechtsinduzierten Ausprägungen, gilt es zu überprüfen. Nachdem Frauen für gewöhnlich eine Benachteiligung auf den Arbeitsmärkten erfahren, wäre es mehr als wahrscheinlich, dass es auch hier Frauen sind, die die meisten Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit machen mussten.

Merkwürdigerweise hält diese Vermutung der empirischen Überprüfung nicht stand. So waren weibliche AbsolventInnen nur unwesentlich öfter mit einem Erwerbsausfall konfrontiert als Männer (♂ 40 % / ♀ 42,5 %). Man lasse sich dadurch aber nicht zu voreiligen Schlüssen verleiten: Selbstverständlich handelt es sich bei der analysierten Stichprobe um eine hoch spezialisierte Truppe mit eigentümlichen soziodemographischen Charakteristika, die keineswegs für sich in Anspruch nehmen kann, als repräsentativ für eine breitere Bevölkerungsschicht zu gelten.

Übrigens hatten 10 Personen (beinahe ein Viertel aller zeitweise Erwerbslosen) bereits zweimal den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu beklagen, 2 Personen mussten diese Erfahrung bereits dreimal miteinander teilen. Um aber eventuelle Parallelen oder Divergenzen im persönlichen Lebenslauf aufzuspüren gilt es, den Zeitpunkt der ersten/zweiten/dritten Arbeitslosigkeit zu ermitteln. Wie vorauszusehen war, reicht die Spannweite der Datumsangaben von 1979 bis 2004 (erste Arbeitslosigkeit):

Deskriptive Statistik				
	N	Minimum	Maximum	Mittelwert
Arbeitslosigkeit - Jahr (1)	33	JUN 1979	JUN 2004	AUG 1996
Arbeitslosigkeit - Jahr (2)	10	JUN 1989	JUN 2003	FEB 1997
Arbeitslosigkeit - Jahr (3)	2	JUN 1998	JUN 1999	NOV 1998
Gültige Werte (Listenweise)	2			

Tabelle 7: Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit

Aufschlussreich ist daher weniger das (absolute) chronologische Auftreten von „Brüchen“ in den Berufsverläufen als vielmehr deren Gegenüberstellung mit

- dem jeweiligen Lebensalter (In welcher Lebensphase ist ein Anstieg bzw. eine Häufung der Arbeitslosenzahlen zu vermerken?);
- dem Studienabschluss (Tritt Arbeitslosigkeit verstärkt in einer bestimmten Zeitsequenz nach der Absolvierung der Ausbildung auf?).

Verbleiben wir zunächst bei der Relation zum Lebensalter. Aus der Kombination von Alters- und Arbeitslosigkeitsdaten lässt sich der Einschnitt im beruflichen Werdegang individuell bestimmen:

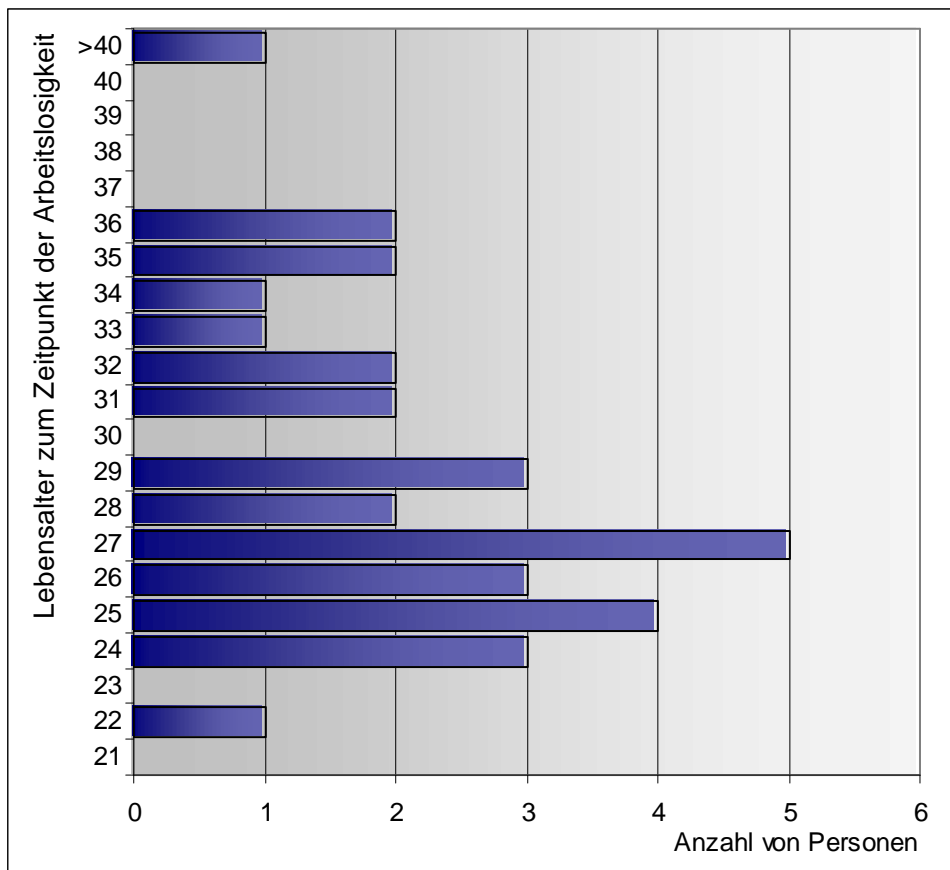


Abbildung 25: Lebensalter bei Arbeitslosigkeit

Bei ihrer ersten zwangsläufigen Bekanntschaft mit Arbeitslosigkeit waren die ProbandInnen im Mittel 29 Jahre alt. Unterhalb von 24 Jahren, also in dem Abschnitt, der unmittelbar an die Reifeprüfung anschließt, dürfte sie ebenso vereinzelt auftreten wie jenseits der Altersgrenze von 36 Jahren.

Betrachten wir nun die Relation zum Universitätsabschluss. Wiederum kann auf Basis der soziodemographischen Angaben ein mittlerer Zeitpunkt für die Betroffenheit mit Erwerbslosigkeit festgelegt werden. Im konkreten Fall wurde dieser mit dem Jahr 1996, d.h. 3 Jahre nach Aufnahme des Studiums, berechnet. Damit erfahren unsere bisherigen Interpretationen eine Bestätigung auf der einen Seite und eine Erweiterung auf der anderen:

1. Nachdem die arbeitslosen Monate in den Zeitraum des Studiums fallen, muss notwendigerweise auch – zumindest teilweise – eine Berufstätigkeit vorliegen.
2. Die Spannweite der Angaben lässt darauf schließen, dass eine Arbeitslosigkeit mitunter bereits vor der Inskription gegeben war. Daraus könnte man wie-

derum folgern, dass die Ausbildung genau aus diesem Grund, nämlich der Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse, in Angriff genommen wurde. Unsere leider recht spärlichen Anhaltspunkte für die Motivationsstruktur im Vorfeld des Studiums (vgl. Abschnitt 4.2.1.1) werden damit ein Stückweit mehr erhellt.

Zu guter Letzt soll nun die Dauer des Verdienstaufhalles erforscht werden. Nachstehende Tabelle bringt eine mittlere Zeitspanne von 6 Monaten für die erste Arbeitslosigkeit zum Vorschein. Zwar sind die weiteren erwerbslosen Perioden tendenziell kürzer, doch ist dabei zu bedenken, dass 10 Personen (also etwa jede/r 10. in der Stichprobe¹⁷) in Summe bereits fast ein Jahr (Ø 10,5 Monate) ihres Berufslebens beschäftigungslos waren, 5 Personen auch darüber (Ø 14 Monate) – Zahlen, die aller positiven Meldungen über die Erfolgchancen der AbsolventInnen (vgl. Abschnitt 4.2.1.1) zum Trotz Anlass zur Sorge geben.

Deskriptive Statistik					
	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Arbeitslosigkeit - Dauer (1)	37	1	48	6,31	7,717
Arbeitslosigkeit - Dauer (2)	10	1	6	4,20	1,476
Arbeitslosigkeit - Dauer (3)	2	2	5	3,50	2,121
Gültige Werte (Listenweise)	2				

Tabelle 8: Dauer der Arbeitslosigkeit

Leider ist auch hierbei wenig über die Anstöße der Erwerbslosigkeit bekannt, lediglich Karenz und geschlechterspezifische Diskriminierungen können anhand der Datenlage ausgeschlossen werden. Hinsichtlich der (erheblichen) Dauer bis zur erneuten Einbindung in den Arbeitsmarkt ist eine ähnliche Kausalkette denkbar wie in der Phase des Berufseintritts: Demnach würde es zwar nicht an Stellenangeboten mangeln, eine eingeschränkte geographische Flexibilität, die wiederum Lebensalter und Familienstatus anzulasten ist, aber eine Inanspruchnahme vereiteln.

4.2.2 Berufliche Mobilität

¹⁷ N = 110

Deutlich wird die oftmals angeführte Ortsverbundenheit anhand jener Frage, die auf die Gestaltung des Wohnsitzes seit dem Studium abzielt. Geht man davon aus, dass zwischen Abschluss des Studiums (1999) und Erhebungszeitpunkt (2004) durchschnittlich 5 Jahre liegen, wäre eine – zumindest zwischenzeitliche – Verlagerung des Wohn- und Aufenthaltsortes durchaus denkbar.

Die Befunde sprechen eine andere Sprache: Gerade einmal drei von zehn Personen verzichteten aus Gründen, die später noch näher erläutert werden (vgl. Abbildung 27), auf einen Verbleib in der vertrauten Umgebung. Die überwiegende Mehrheit der Befragten (65 %) konnte sich nicht dazu überwinden, sich in fremden Gefilden niederzulassen (vgl. Abbildung 26). Nur 6 Personen (5,61%) nahmen auf der anderen Seite die Unannehmlichkeiten eines Pendler-Daseins auf sich. Diese Kompromisslösung stellt – Heimatliebe hin oder her – für die meisten ProbandInnen offenbar attraktive Alternative dar.

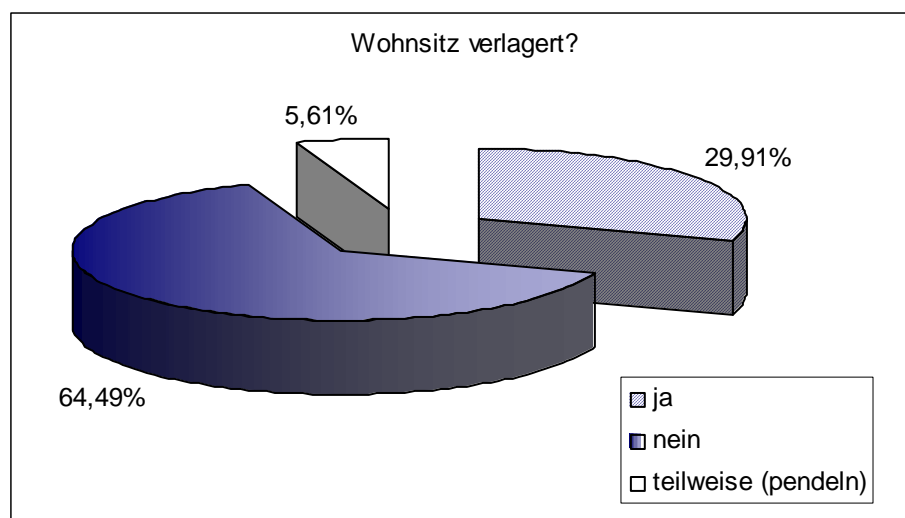


Abbildung 26: Wohnsitz

Unterstellt man für die Dauer des Studiums einen Wohnsitz in der Nähe der Universität, also in Graz oder innerhalb eines überschaubaren Radius, so ergibt das – in Kombination mit den Befunden aus Abschnitt 4.1.3.2 – die Bestätigung für eine recht bescheidene Beweglichkeit. Man kann somit festhalten, dass

- zum gegenwärtigen Zeitpunkt 83 % der AbsolventInnen im Bundesland Steiermark beschäftigt sind;

- gleichzeitig etwa zwei Drittel angaben, ihr Domizil seit Studienende nicht verändert haben.

Daraus lässt sich wiederum schlussfolgern, dass

- viele Personen bereits während ihrer Ausbildung in der lokalen Gegend ansässig waren;
- jene, die ihren Wohnsitz verlagert haben (30 %), ihre Zelte tendenziell innerhalb der Region (Steiermark) aufschlugen und nicht etwa in die – an und für sich nahe gelegene – Bundeshauptstadt Wien abwanderten.

Bei aller kritischen Betrachtung der mäßigen Migrationsbereitschaft ist jedoch nicht außer Acht zu lassen, dass die gestellten Fragen auf eine langfristige geographische Ausrichtung des Lebensmittelpunktes abzielen und weniger auf eine kurzfristige Ortsveränderung. Denn dass die ProbandInnen letzterer durchaus nicht abgeneigt sind – selbst wenn sie mit einem „Sprung über die Grenzen“ (ins Ausland) einhergehen, belegen die anschließenden Ausführungen (vgl. dazu Abbildung 28).

Aufgrund der bereits vorgestellten und nachfolgenden Analysen dürfen wir nun annehmen, dass die Ursachen für die Verharrung am originären Wohnort nicht in einem generellen Widerwillen gegen neue Städte, Länder und Kontinente liegt – dies spräche für eine inhärente traditionelle Lebensauffassung – sondern in dem Bestreben, sich langfristig auf die eigene Kultur rückzubesinnen und an die Nachkommen weiterzugeben. Noch einmal erfolgt an dieser Stelle der ausdrückliche Hinweis, dass die AbsolventInnen bei Studienabschluss im Mittel bereits 32 Jahre alt waren und sich in einem Lebensabschnitt befanden, in dem eine Familiengründung intendiert bzw. oftmals bereits in die Tat umgesetzt wurde: Das durchschnittliche Alter des ersten Kindes bei Studienabschluss errechnet sich aufgrund der Angaben im Fragebogen (vgl. Abschnitt 5.1.1.2) mit etwa 9 Jahren. Ein erheblicher Teil der Auskunftspersonen hatte somit bereits vor dem Studium für Nachwuchs gesorgt und war damit bezüglich der Wahl des Wohnortes deutlich eingeschränkt. Denn dass aus der Sicht des Kindes ein Festhalten an der vertrauten Umgebung (Kindergarten, Volksschule, Freundeskreis, etc.) erwünscht ist, ist den Kleinen nachzufühlen.

Zusammenfassend können drei Punkte für die evidente regionale Beständigkeit verantwortlich zeichnen:

- Ausgeprägte Heimatverbundenheit
- Soziodemographisches Profil der Stichprobe (v.a. Alter, Kind/er)
- Regionale Verzerrung der Stichprobe (vgl. 1.3 sowie Anmerkung in Fußnote 15)

Sofern die Entscheidung zugunsten eines fremden Rayons ausfiel, waren eher private Argumente federführend denn berufliche. Wie u.a. Grafik (vgl. Abbildung 27) demonstriert, war rund die Hälfte der befragten Personen bereit, wegen des Partners/der Partnerin den Wohnort zu wechseln. Wenig verblüffend ist übrigens, dass es vor allem Frauen waren, die sich ihrem Mann zuliebe auf ein neues regionales Unterfangen einließen, während diese ihren Partnerinnen eher zögerlich in eine andere Umgebung folgten (♂ 33,3 % / ♀ 53,8 %).

Ein konkretes Berufsangebot oder generell bessere Jobaussichten führten hingegen nur in 35 bzw. 38 Prozent aller Fälle zu einer Aufgabe des eigenen Zuhauses. Wenig aussagekräftig ist hingegen die Alternative „um neue Erfahrungen zu machen“, zumal sie sowohl beruflichen als auch persönlichen Überlegungen entspringen kann.

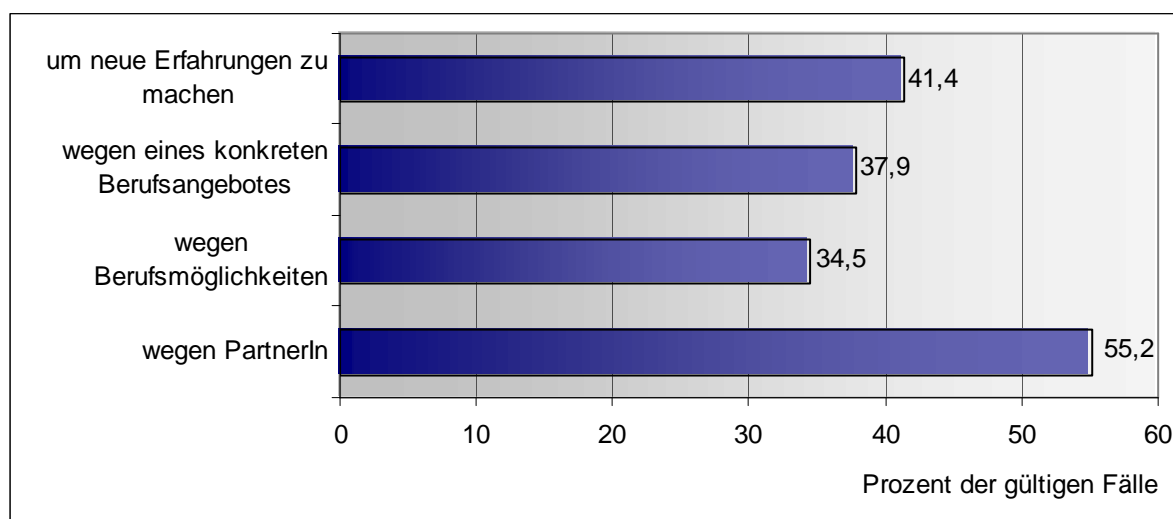


Abbildung 27: Gründe für Verlagerung des Wohnsitzes

Wenden wir uns nun jenen 30 Personen zu, die aus beruflichen Erwägungen heraus den Weg ins Ausland gesucht und gefunden haben. Trotz „widerstrebender“ Faktoren im Privatbereich (Lebensalter, Familiengründung, Partnerschaft etc.) wollte es sich rund ein Drittel der ProbandInnen (N = 23) nicht nehmen lassen, sein Glück in

anderen Ländern zu versuchen. 7 Personen fanden daran augenscheinlich so sehr Gefallen, dass sie zu einer zweiten Erfahrung in der Ferne bereit waren und zwei Personen wurden gar dreimal an einem Ort außerhalb von Österreich tätig.

Eine Aufstellung der bereisten Länder zeigt eindeutig einen Trend in Richtung Europa, gefolgt Nord-, Mittel- und Südamerika. Und wenn man nachstehender Illustration (vgl. Abbildung 28) Glauben schenken darf, gelten die beliebtesten Urlaubsziele Australien und Asien als Beschäftigungsort ebenso wenig interessant wie das mit Naturschönheiten gesegnete Afrika.

Richten wir noch kurz den Blick auf jene Nationen Europas, denen bei der Berufsausübung der Vorzug eingeräumt wurde: Von den 18 Nennungen¹⁸ entfielen genau 17 auf Staaten der Europäischen Union, darunter 7 aus dem englischsprachigen Raum (England, Irland). Demgegenüber scheint Deutschland mit mageren 2 Nennungen als Arbeitsplatz wenig verlockend zu sein, ebenso wie Italien (2), Frankreich (2) oder Dänemark (2). Den letzten Platz bezüglich seiner Anziehungskraft für berufsbedingte Auslandsbesuche teilt sich Holland erstaunlicherweise mit dem – im Hinblick auf EU-Agenden – bedeutungsvollen Belgien (jeweils eine Nennung).

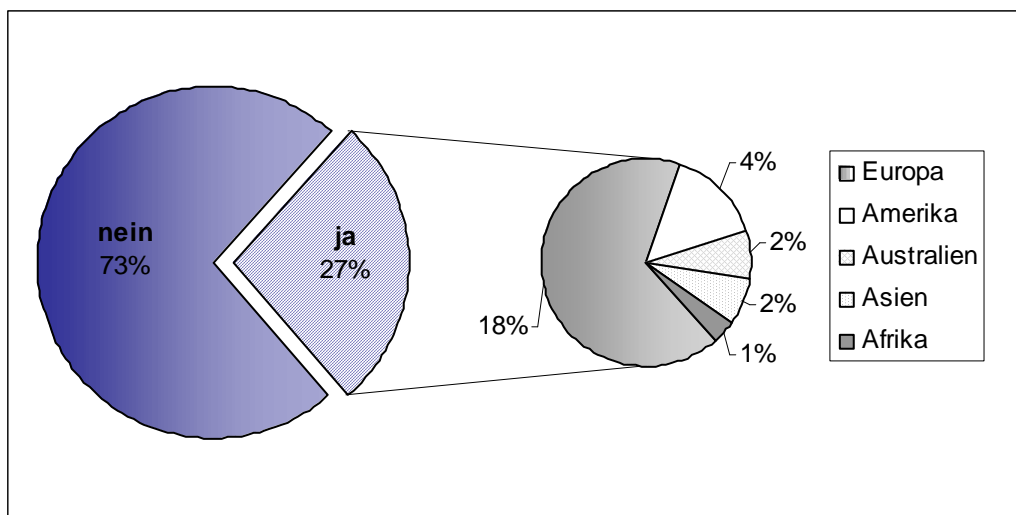


Abbildung 28: Auslandsaufenthalte

¹⁸ Dies betrifft lediglich den ersten Auslandsaufenthalt. Die Länderverteilung der zweiten und dritten Aufenthalte ergibt eine ähnliche Verteilung, wird jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen und der dadurch bedingten beschränkten Repräsentativität nicht näher behandelt.

Aufschlussreich ist jedenfalls die Chronologie der Auslandserfahrungen. Trotz der kleineren Fallzahlen¹⁹ lässt Tabelle 9 zunächst erkennen, dass der erste Aufenthalt in der Fremde im Jahr 1994 erfolgte. Verglichen mit den erhobenen Studiendaten ergibt sich eine Zeitsequenz, die etwa 2 Jahre vor Abschluss der Ausbildung liegt.

Deskriptive Statistik				
	N	Minimum	Maximum	Mittelwert
Erster Aufenthalt (Beginn)	23	JUN 1975	MAR 2004	JUN 1997
Zweiter Aufenthalt (Beginn)	7	JUN 1978	JUL 2004	DEC 1994
Dritter Aufenthalt (Beginn)	2	JUN 1985	SEP 1993	JUL 1989
Gültige Werte (Listenweise)	2			

Tabelle 9: Zeitpunkt des Auslandsaufenthaltes

Allerdings zeigen sich beträchtliche Diskrepanzen zwischen „Professionellen“ (mit jahrelanger Praxis) und „Novizen“ (Berufseintritt nach dem Studium). Während Berufserfahrene ihre Tätigkeit im Ausland größtenteils *nach* dem Studium platzieren (1999), treten Berufseinsteiger diese Reise schon *während* des Studiums, wenn auch gegen Ende hin (1997), an.

In der Tat scheint sich also in der vorangegangenen Berufserfahrung ein überschneidungsfreies Trennkriterium gefunden zu haben, das als kausale Größe für die Ausprägung der Denkhaltung innerhalb der einen oder anderen Studentengruppe verantwortlich zeichnet.

Ebenfalls konform mit der Klassifizierung entlang der Achse „beruflicher Background“ geht die erhobene Dauer des Aufenthalts. Die im Ausland verbrachte Spanne umfasst zwei Jahre²⁰; Professionelle verweilen durchschnittlich ein Jahr, Novizen drei Jahre. Dies könnte damit zusammenhängen, dass erstere eine Auslandserfahrung zwar die Karrierebestrebungen zwar durchaus beflügeln kann, der Job andererseits

¹⁹ Die – im Vergleich zur obigen Darstellung (N = 30) – geringere Anzahl von Nennungen ist vermutlich weniger einer mangelnden Auskunftsbereitschaft anzulasten denn dem Erhebungsmodus: Eine Rekonstruktion der Datumsangaben ist ungleich mühevoller als jene der jeweiligen Länder (wie oben gefordert).

²⁰ Wiederum wurde aufgrund der geringen Fallzahlen nur der erste Auslandsaufenthalt herangezogen. Die Dauer des zweiten Aufenthalts liegt bei 5 Jahren (N = 5), des dritten Aufenthalts bei 7 Jahren (N = 1).

aber nicht durch eine zu lange Absenz gefährdet werden soll. Berufsneulinge können sich diesbezüglich sicher unbelasteter auf ein Abenteuer im Ausland einlassen.

Übrigens beeinflusst dieser Wunsch nach Einhaltung bzw. Fortsetzung des ange-dachten Karriereplans lediglich die Art und Weise, *wie* eine Tätigkeit im Ausland in den begonnenen Berufsweg integriert werden kann und nicht die Entscheidung, *ob* diese überhaupt in Angriff genommen wird. Eine Kreuztabellierung ergab, dass sich bei beiden Gruppen der Anteil der Auslandskandidaten etwa gleich verhält.

Nicht unterschlagen möchte ich zu guter Letzt die Art der ausgeübten Tätigkeiten. Die Durchmischung der Antworten erinnert zunächst an die Auflistung der gegenwärtigen Berufspositionen in Abschnitt 4.1.3.1. Doch wie bereits dort, ist auch diesmal eine Ausformung der Bereiche

- Schulung/Coaching (7 Personen)
- Sozialbereich (1 Person)
- Bildungsmanagement (1 Personen)
- Wirtschaftliche Berufe (2 Personen)
- andere Tätigkeiten (2 Personen)

erkennbar. Neu ist allerdings die meistgewählte Kategorie

- Bildung (11 Personen)

Fast die Hälfte aller Angaben entfällt somit auf die Verknüpfung von Bildung und Beruf. Das bedeutet, dass ein Auslandserfahrung nicht – wie in der Fragestellung impliziert – ausschließlich berufs- und karrierebezogenen Zielen entspringt, sondern stark vom eingeschlagenen Ausbildungsweg dominiert wird bzw. helfen soll, diesen abzurunden und zu komplettieren.

4.2.3 Berufsneulinge vs. Berufserfahrende: Gegenüberstellung

Bereits zum wiederholten Male wurde uns im vorigen Abschnitt die Ungleichheit der beiden Personenkreise „Professionelle/r“ und „Novize/-in“ vor Augen geführt. Insgesamt besteht ein Überhang zugunsten letzterer, wie u.a. Grafik (vgl. Abbildung 29) belegt:

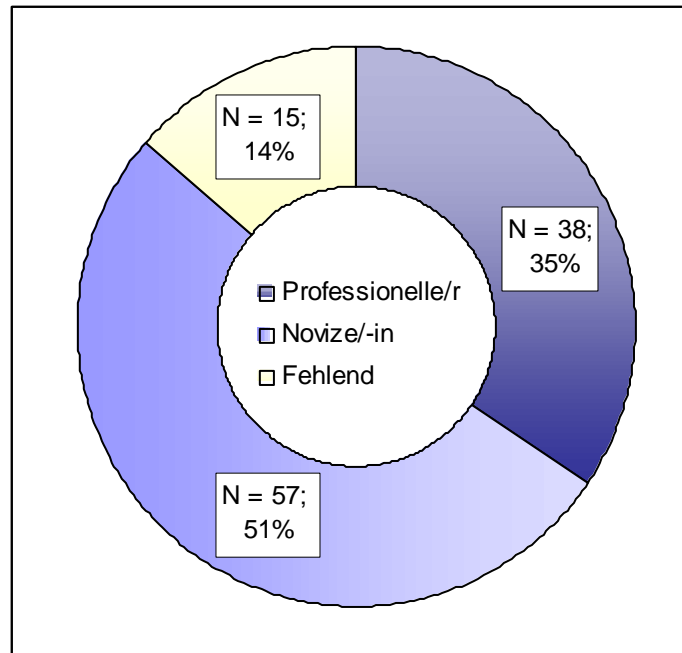


Abbildung 29: Professionelle vs. Novizen (Verhältnis)

Die Aufspaltung auf Grundlage des Merkmales „Berufserfahrung (vor dem Studium)“ bewies sich als ausgemacht treffsicher, um Gruppen von Merkmalsträger zu identifizieren, die

1. in sich eine hohe Homogenität aufweisen, d.h. bezüglich möglichst vieler Kriterien ein gleichgerichtetes Verhalten zeigen und
2. nach außen, d.h. gegenüber der jeweils anderen Kategorie, gut abgrenzbar sind.

Wie die bisherigen Analysen deutlich machten, ist es gelungen, die ProbandInnen entlang dieser Linie zu differenzieren und ihnen in der Folge bestimmte soziodemographische Charakteristika sowie Handlungsformen zuzuordnen (vgl. Tabelle 10), von denen einige in der Folge noch zur Sprache kommen werden.

	Professionelle/r (P)	Novize/-in (N)
Profil		
Alter	41 Jahre	35 Jahre
Familie	Kind/er: 65 % (Ø 16 Jahre) Partnerschaft: 86 %	Kind/er: 38 % (Ø 12 Jahre) Partnerschaft: 77 %
Studium		
Motivation	überwiegend extrinsisch <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitslosigkeit ▪ Neuorientierung ▪ Aufstieg 	überwiegend intrinsisch <ul style="list-style-type: none"> ▪ Horizonterweiterung ▪ Persönlichkeitsentwicklung
Studiendaten	Beginn: 12/1993 Dauer: Ø 12 Semester ²¹ Abschluss: 12/1999	Beginn: 11/1992 Dauer: Ø 11 Semester Abschluss: 06/1998
Beruf		
Berufstätigkeit	Beginn: vor dem/während des Studium/s	Beginn: 5 Monate nach Studium
Arbeitslosigkeit	Betroffenheit: 21 % Beginn: vor Studium Dauer: Ø 4 Monate	Betroffenheit: 50 % Beginn: während/nach Studium Dauer: Ø 7 Monate
Ausland		
Auslandserfahrung	Beginn: nach Studium Dauer: Ø 1 Jahr	Beginn: Ende des Studiums Dauer: Ø 3 Jahre

Tabelle 10: Professionelle versus Novizen - Gegenüberstellung

²¹ Diplomstudium

Unverkennbar sind die unterschiedlichen (biographischen) Voraussetzungen, die bereits in der Studieneingangsphase wirksam werden und somit eine Zeitetappe betreffen, die vor dem eigentlichen Untersuchungszeitraum liegt, diesen aber – und das war bis dato ebenso klar ersichtlich – wesentlich determinieren.

Nahe liegend ist, dass Personen mit Praxisjahren etwas älter sind (Ø 41 Jahre) als ihre KollegInnen ohne diesbezügliche Erfahrungen (Ø 35 Jahre). Und dass erstere schon häufiger eine Familie gegründet haben, stellt ebenfalls kein frappantes Ergebnis dar, sondern ist unmittelbar aus dem Lebensalter abzuleiten. Vergleicht man allerdings die jeweiligen Geburtszeitpunkte des ersten Kindes, so ergeben sich in der individuellen Biographie ganz ähnliche Muster: Professionelle bekamen ihr Kind im Alter von etwa 25 Jahren, Novizen sahen bereits mit 23 Mutterfreuden entgegen. Was in Bezug auf das Studium noch als wesentliches Charakteristikum der Stichprobe galt, nämlich ein relativ später Einstieg (Durchschnittsalter 26 Jahre), trifft auf den privaten Bereich nicht zu. Offenbar handelt es sich bei den Studierenden um „Spätberufene“, deren Lebensplanung eine frühe Familiengründung vorsieht, um dann – mit Mitte Zwanzig – den Weg für eine weiterführende Ausbildung frei zu machen.

Wenden wir uns nun den studieninhärenten Elementen zu. Leider verhindert die Datenlage eine eingehende Beschäftigung mit der zugrunde liegenden Motivationsstruktur. Soweit bekannt bzw. implizit aus den Befunden abzuleiten, wird Professionellen eine überwiegend extrinsische Motivationsstruktur zugeordnet. Flucht aus der Arbeitslosigkeit, Neuorientierung und ein erstrebter Karriereaufschwung sind nur einige der Komponenten, die Personen mit Berufserfahrung zur Aufnahme eines Studiums bewegen könnten. Hingegen folgt die Gedankenstruktur von NovizInnen mehr oder weniger intrinsischen Zielen. Eine Erweiterung des Horizonts oder die Entfaltung der Persönlichkeit sind einige jener Elemente, die „zwischen den Zeilen“ zu lesen waren. Auffällig ist die Gegenüberstellung der Studiendauer, vor allem gerade deshalb, da *keine* oder vernachlässigbar geringe Unterschiede zwischen beiden Typen feststellbar waren. Beide Personengruppen studierten etwa gleich lang, nämlich 12 (P) bzw. 11 Semester (N) – eine beachtliche Leistung der Berufserfahrenen, die bereits während des Studiums in ihrer Position tätig waren.

Per definitionem erfolgte der Berufseintritt bei Professionellen während des Studiums, möglicherweise sogar davor. „Berufsneulinge“ bekamen ihre erste Stelle rund 5 Monate nach der erfolgreichen Absolvierung ihrer Ausbildung. Beide sind mit dem Leid der Arbeitslosigkeit vertraut, jedoch kennen Professionelle diese tendenziell aus der Zeit vor dem Studium. Vorstellbar ist daher, dass diese Erfahrung ursächlich an der Entscheidungsfindung für das Studium beteiligt war. Demgegenüber machten NovizInnen erst später, während des²² bzw. nach dem Studium(s), in der Zeit der Berufsfindung/-orientierung, Bekanntschaft mit einer Erwerbslosigkeit. Darüber hinaus sind letztere einer Arbeitslosigkeit in ungleich höherem Maße (50 % vs. Professionelle 21 %) und um einiges länger ausgesetzt (P: 4 Monate, N: 7 Monate). Damit wird evident, dass die absolvierte Ausbildung nicht ausschließlicher Garant für einen Arbeitsplatz zu sein vermag oder positiv formuliert: Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden durch eine vorangegangene und/oder begleitende berufliche Praxis merklich erhöht. Nicht Studium alleine, sondern „Studium + Berufserfahrung“ scheint die Zauberformel für eine berufliche Kontinuität zu sein.

Den Implikationen des Klassifizierungsmerkmals „Berufserfahrung“ auf die erhobene Auslandserfahrung wurde im vorigen Abschnitt ausreichend Beachtung geschenkt. Die angeführten Daten (Beginn, Dauer) stellen insofern kein Novum dar und können jederzeit oben nachgelesen werden (vgl. Abschnitt 4.2.2).

Zusammenfassend können die Lebenslinien von Professionellen und NovizInnen mit ihren Eckpunkten

1. Beruf (Berufstätigkeit, Arbeitslosigkeit)
2. Studium
3. Auslandserfahrung
4. Familiengründung

wie folgt grafisch dargestellt werden (vgl. Abbildung 30):

²² Warum bei Berufseinsteigern, die lt. eigenen Angaben ihre erste Stelle (und damit die Möglichkeit einer Arbeitslosigkeit) erst 5 Monate nach Studienende erhielten, der durchschnittliche Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit in den Zeitraum des Studiums fällt, ist rätselhaft. Es ist anzunehmen, dass damit ein erwerbsloser Zustand bezeichnet wurde, der durch den Verlust von Studentenjobs, geringfügigen Beschäftigungen u.ä. (jedenfalls keiner festen Anstellung) verursacht wurde.

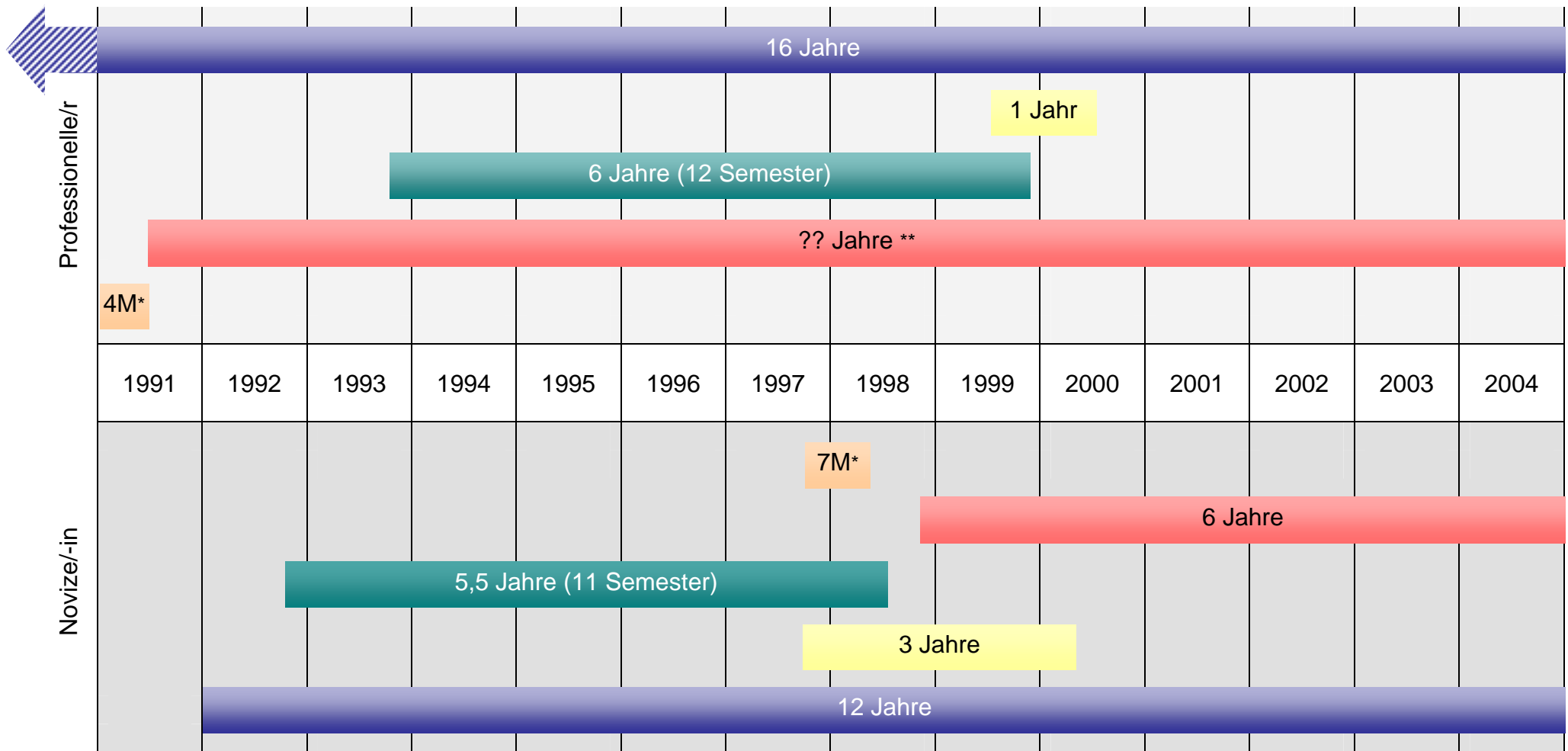
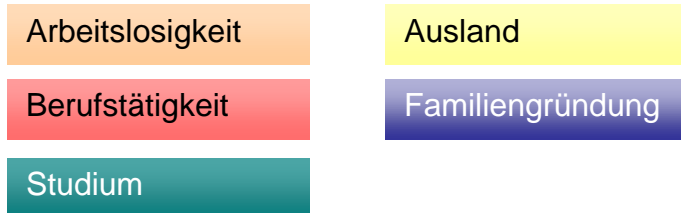


Abbildung 30: Lebensverläufe von Professionellen und NovizInnen



* M = Monate

** dazu existieren keine genauen Angaben (Beginn der Berufstätigkeit, Unterbrechungen, Ende); sicher ist nur, dass der Beruf bereit während des Studiums ausgeübt wurde

4.3 Prognose

Den Schlusspunkt des Abschnitts „Beruf und Lebenswelt“ bilden eine Vorschau auf die zukünftige Karriereentwicklung sowie eine globale Bewertung bestimmter Zufriedenheitsfaktoren aus dem privaten und beruflichen Umfeld.

Verweilen wir vorerst bei der prognostizierten Arbeitsplatzsituation, die Chancen und Risiken signalisieren und eventuellen Handlungsbedarf erkennen lassen soll. Nicht nur um dem Leser eine Monotonie in den Illustrationen zu ersparen, wurde nachfolgend die Darstellungsform einer Netzgrafik (vgl. Abbildung 31) gewählt, sondern insbesondere, um zweierlei plastisch zu demonstrieren:

1. Zwischen NovizInnen und Professionellen bestehen keine nennenswerten Unterschiede bezüglich ihrer Zukunftseinschätzungen, die jeweiligen Linien liegen eng beieinander bzw. überlappen sich sogar. Auf eine gesonderte Interpretation kann daher verzichtet werden.
2. Mit Ausnahme des Zitates „Ich befinde mich in einer beruflichen Sackgasse...“, das einen Ausschlag bei 4,37 anzeigt und von heftiger Verneinung zeugt, pendeln fast alle Werte in einem eng begrenzten Radius um die Skalenmitte (von 2,45 bis 3,57; dies entspricht etwa dem Bereich zwischen zwei Skalenpunkten), die wiederum stellvertretend für eine neutrale oder unentschlossene Haltung²³ ist. Bei drei Aussagen lagen die Mittelwerte (knapp) oberhalb des Skalenzentrums (dies entspricht dem dunkel gefärbten Bereich in der Grafik), die restlichen Statements ernteten eher abschlägige Bewertungen unterhalb der mittleren Position (hell gefärbter Bereich).

Seltsamerweise konnten sich die ProbandInnen mit keiner der zur Auswahl gestellten Aussage richtig anfreunden. Dass das Karriereziel bereits erreicht sei, wurde ebenso indifferent kommentiert wie die gezielte Suche nach einer besseren Position.

Andererseits finden sich auch Anhaltspunkte für den Wunsch, die Karriereleiter noch ein Stück hinaufzuklettern („Ich wünsche mir eine bessere Karriereposition“: Mw 2,41) und auch bezüglich der Chancen auf Verwirklichung herrscht (wenn auch et-

²³ Diese wäre etwa mit „stimme teils-teils zu“ zu verbalisieren.

was verhaltener) Optimismus („Ich habe realistische Chancen auf einen beruflichen Aufstieg“: Mw 2,45). Keinesfalls erleben die befragten Personen ihren beruflichen Werdegang als endgültig beendet, wenngleich zum gegenwärtigen Zeitpunkt ein wenig Stillstand eingeleitet sein dürfte (darauf verweist die Aussage „Ein beruflicher Wechsel ist derzeit nicht beabsichtigt“: Mw 2,78).

Insgesamt können wir aus den Antworten folgendes Resümee ziehen:

- Zum Befragungszeitpunkt, d.h. mit einem Durchschnittsalter von 37 Jahren, haben die Auskunftspersonen ihre beruflichen Möglichkeiten noch beileibe nicht ausgeschöpft, aber sehr wohl erkannt, dass diese vorhanden sind und auf sie „warten“. Insofern ist die ein wenig provokant formulierte „berufliche Sackgasse“ nur in wenigen Fällen ein Thema.
- Der Wunsch nach beruflichem Vorwärtkommen ist durchaus gegeben, gleichwohl durchwegs Passivität herrscht, was die konkrete Realisierung angeht. Ein kleiner Vorgriff auf das nächste Kapitel sei mir an dieser Stelle gestattet: Allem Anschein nach überwiegt derzeit Zufriedenheit im Beruf, und zwar sowohl was die erreichte Hierarchieebene als auch die Tätigkeit an sich betrifft. Das Streben nach Veränderung liegt offenbar noch in ferner Zukunft. Ein Erklärungsansatz könnte sich in der relativ kurzen Spanne seit Studienende (rund 6 Jahre) finden. In diesem Zeitraum wurden vermutlich eher Anstrengungen unternommen, sich am Arbeitsplatz zu etablieren und die Position zu festigen denn einen Aufstieg vorzubereiten.

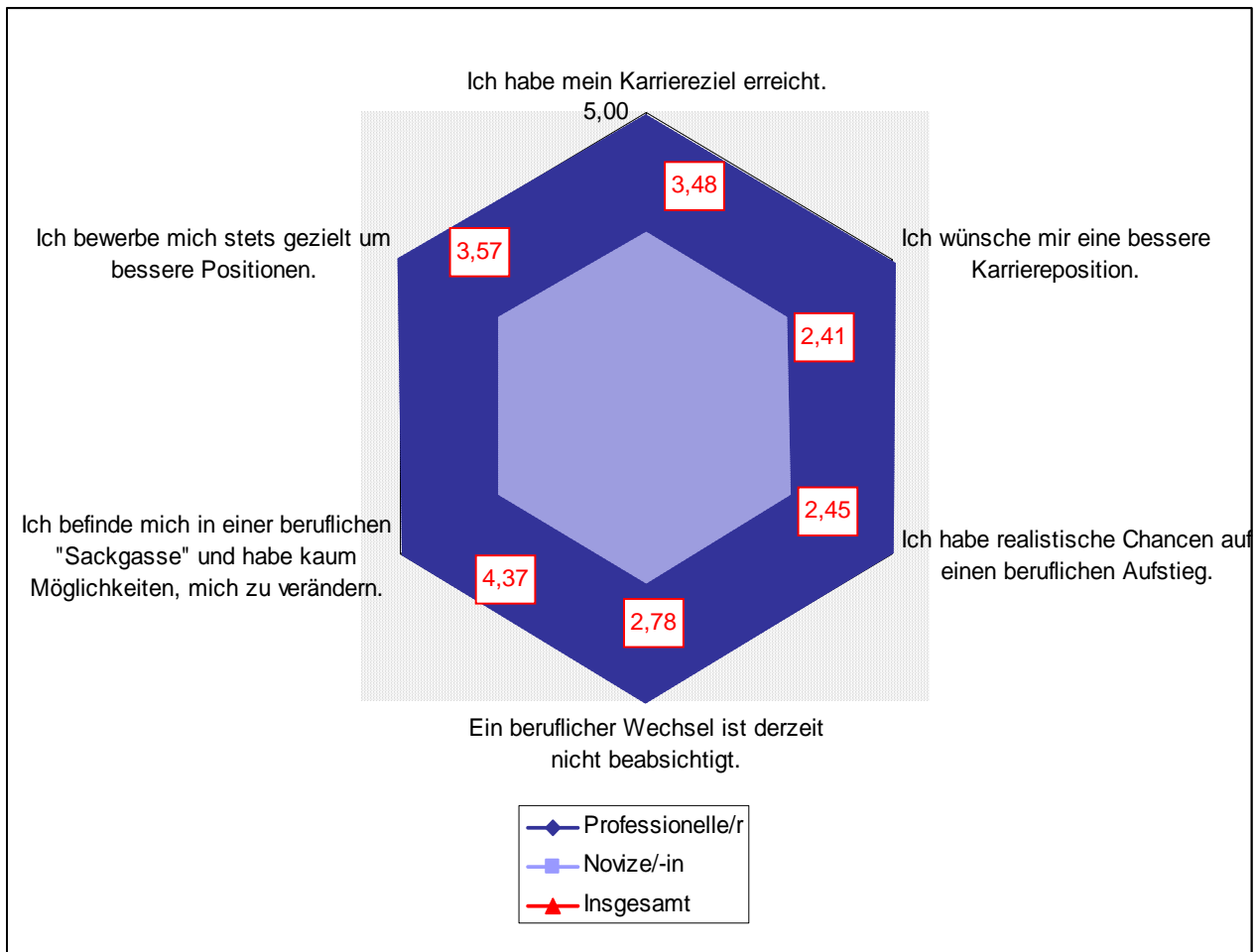


Abbildung 31: Zukunftseinschätzung der beruflichen Entwicklung

4.4 Zusammenfassende Bewertung der Lebenssituation

Die Schilderung der beruflichen Realität sowie der Ausblick auf zukünftige Entwicklungen lässt eine prinzipiell zufrieden stellende Lebenssituation vermuten. Das Befinden am gegenwärtigen Arbeitsplatz dürfte somit, wenngleich nicht berauschend, dann doch ein akzeptables Niveau erreicht haben. Wurde den ProbandInnen in der Fragebatterie des vorigen Abschnitts (vgl. Abschnitt 4.3) eine quantitative Bewertung (im Sinne von „mehr“ oder „weniger“ Zustimmung) ausschließlich ihrer beruflichen Situation abverlangt, so folgt nun eine mehr qualitativ angelegte Einstufung der einzelnen, sowohl beruflichen als auch persönlichen, Zufriedenheitsfaktoren (1= außerordentlich zufrieden, 5 = gar nicht zufrieden).

Spannend ist dabei insbesondere die Frage, welche Kriterien für die Güte der Beurteilung verantwortlich zeichnen. Vorstellbar ist beispielsweise, dass Professionisten ihre erreichte berufliche Position positiver sehen als ihre jüngeren und karrieremäßig unterlegenen KollegInnen. Im Weiteren erfolgt daher eine Kontrastierung von Subgruppen nach den Unterscheidungsmerkmalen

- Berufserfahrung (Professionelle vs. NovizInnen),
- Geschlecht (Männer vs. Frauen),
- Einkommensklasse (Besserverdiener vs. Niedriglohnempfänger).

Bevor eine diesbezügliche Aufspaltung der Resultate vorgenommen wird, sei vorausgeschickt, dass sämtliche Größen, die in dieser Frage zur Diskussion gestellt wurden, mit Werten diesseits der 3-Punkte-Marke versehen wurden (vgl. Linie in Abbildung 32) und folglich ein beachtliches Wohlbehagen zum Ausdruck bringen. Platz 1 wurde dem Schlagwort „Eigene persönliche Entwicklung“ (Mw 1,74) zuerkannt und auch der Gesamtzustand erreicht mit einem Durchschnittswert von 1,97 jenen passablen Level, der mit „sehr zufrieden“ zu umschreiben wäre.

Summa summarum befinden sich die ProbandInnen in der glücklichen Lage, ein – zumindest hinsichtlich der acht Kriterien aus Berufs- und Privatleben – erfülltes Leben zu führen. Mit KollegInnen und Vorgesetzten am Arbeitsplatz gibt es anscheinend ebenso wenige Probleme wie mit dem Lebensstandard in den eigenen vier Wänden. Verbesserungswürdig ist allerdings die Einkommenssituation; wir werden jedoch sogleich in Erfahrung bringen, dass die vergleichsweise verhaltene Diagnose des finanziellen Status Quo bestimmten demographischen Faktoren zur Last gelegt werden kann und nicht unbedingt auf die ungeteilte Stichprobe anwendbar ist.

4.4.1 ... nach Berufserfahrung

Am Beginn der differenzierten Betrachtungen steht die bereits bekannte Konfrontation von Professionellen und NovizInnen. Wie aus u.a. Grafik (vgl. Abbildung 32) hervorgeht, ist diese jedoch für die zugrunde liegende Forschungsfrage, nämlich kausale Größen für die jeweilige Positionierung der Skalenpunkte zu identifizieren, wenig geeignet. Sämtliche Durchschnittswerte liegen grundsätzlich eng beieinander; allerdings ist bei jenen, die dem beruflichen Bereich angehören, ein leichter Vorsprung

der Professionellen festzustellen. Diese Erkenntnis ist freilich wenig innovativ, entspringt sie doch dem, was man als „allgemeine Regeln der Logik“ formulieren würde: Da Berufserfahrene per definitionem schon ungleich mehr Praxisjahre sammeln konnten, liegt eine bessere – sowohl karrieremäßig als auch materielle – Stellung auf der Hand. Mehr noch, im Grunde hätte man eine noch größere Überlegenheit gegenüber den Berufsneulingen erwarten können.

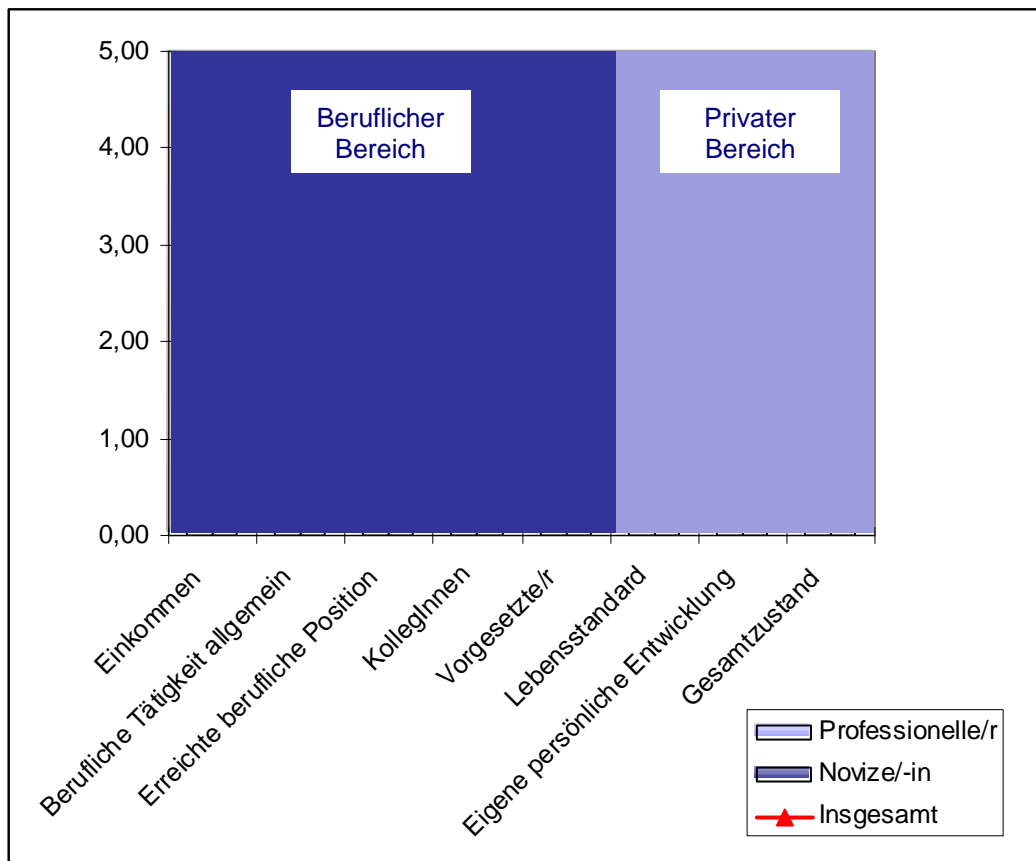


Abbildung 32: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensfaktoren

Dass auch zwei der drei privaten Bereiche von Professionellen positiver wahrgenommen werden, ist leicht erklärt: Lebensstandard und Gesamtzustand sind eng mit den vorgenannten beruflichen Bereichen (Einkommen, berufliche Tätigkeit, berufliche Position etc.) verwachsen. Gerade letzterer ist das Resultat einer Vielzahl von Faktoren, die als wesentliches Element nicht nur, aber natürlich *auch* die berufliche Situation enthalten. Eine dominierende Rolle spielt dabei sicherlich die Abgeltung der eigenen Arbeitsleistung. In der Tat tun sich bedeutende Unterschiede zwischen den beiden Personenkreisen auf (vgl. Abbildung 33). Während der Großteil der Berufseinsteiger (44 %) zwischen € 800 und 1.500 im Monat oder weniger (15 %) ver-

dient, liegen die meisten Professionellen eine Klasse darüber (€ 1.500 – 2.200: 50 %)

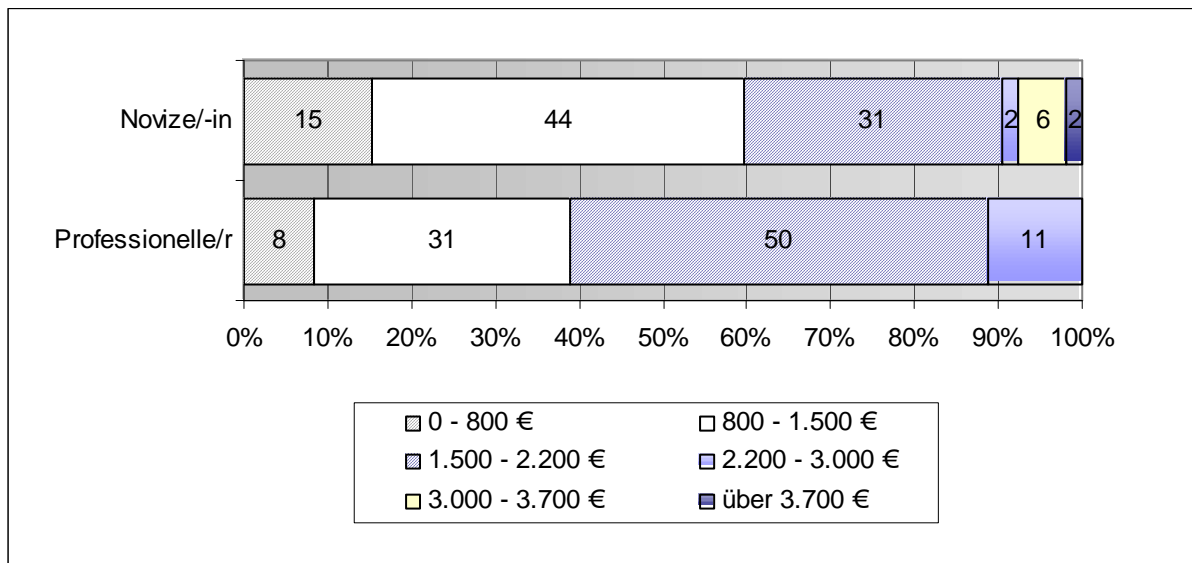


Abbildung 33: Einkommenssituation von Professionellen und NovizInnen

Nun könnte man schlussfolgern, dass Professionelle bezüglich des beruflichen Umfeldes immer eine Nasenlänge voraus sind. Das mag wohl richtig sein, doch umkehrt sagt uns dieses Bild auch, dass NovizInnen ganz offensichtlich noch nicht am Zenit ihres Berufslebens angelangt sind. Offensichtlich – und das bestätigen uns die optimistischen Einschätzungen der Berufserfahrenen – bietet der Arbeitsplatz in absehbarer Zeit durchaus Möglichkeiten für eine Verbesserung.

Insgesamt ist das Merkmal „Berufserfahrung“ für die Bewertung der Lebenssituation aber von untergeordneter Bedeutung und bezüglich seiner Erklärungskraft für die eine oder andere Einstufung nachrangig.

4.4.2 ... nach Geschlecht

Viel maßgeblicher ist dagegen der Einfluss des Geschlechts, vor allem bei den Optionen „Lebensstandard“ (♂ 2,48 % / ♀ 1,95 %) und „Eigene persönliche Entwicklung“

(♂ 2,15 / ♀ 1,63), die von Frauen deutlich besser eingestuft werden.²⁴ Diese Erkenntnis ist umso verblüffender, wenn man

1. davon ausgeht, dass zumindest hinsichtlich des ersten Faktors Geld von nicht unwesentlichem Belang ist,
2. aber gleichzeitig bekannt ist, dass Probanden weiblichen Geschlechts mit ihrem Verdienst ihre männlichen Genossen um einiges unterbieten und damit das Klischee von geschlechtsspezifischen Unterschieden am Arbeitsmarkt einmal mehr bedienen (vgl. Abbildung 34).

Doch wie ist dieses Paradoxon zu interpretieren? Eine Denkvariante stützt sich auf die Tatsache, dass die (bereits dokumentierte, vgl. Abschnitt 4.1.3.3 sowie den späteren Abschnitt 5.1.2.2) geringere Arbeitszeit der Frauen in nächster Konsequenz auch weniger Einkommen nach sich ziehen muss. Insofern würde das bezogene Gehalt als angemessen empfunden und den Erwartungen über Lebensstandard und Existenzniveau entsprechen.

Zu überlegen ist andererseits auch eine weit verbreitete „Genügsamkeit“ der weiblichen Auskunftspersonen, die – und das ist in diesem Kontext sicherlich ein essentieller Aspekt – dem gesellschaftlichen Druck bezüglich Karriere- (und damit verbunden Einkommens-) Position nicht in der gleichen Art und Weise ausgesetzt sind wie männliche Arbeitnehmer. Ungeachtet aller Emanzipationstendenzen wird die kollektive Meinungshaltung weiterhin von einem sehr traditionellen Rollenverständnis geprägt, das den Mann als „Familienerhalter“ und die Frau als „Erzieherin“ versteht.

²⁴ Diese Differenz von rund 10 % (=ein halber Skalenpunkt) konnte mittels Signifikanztest statistisch abgesichert werden.

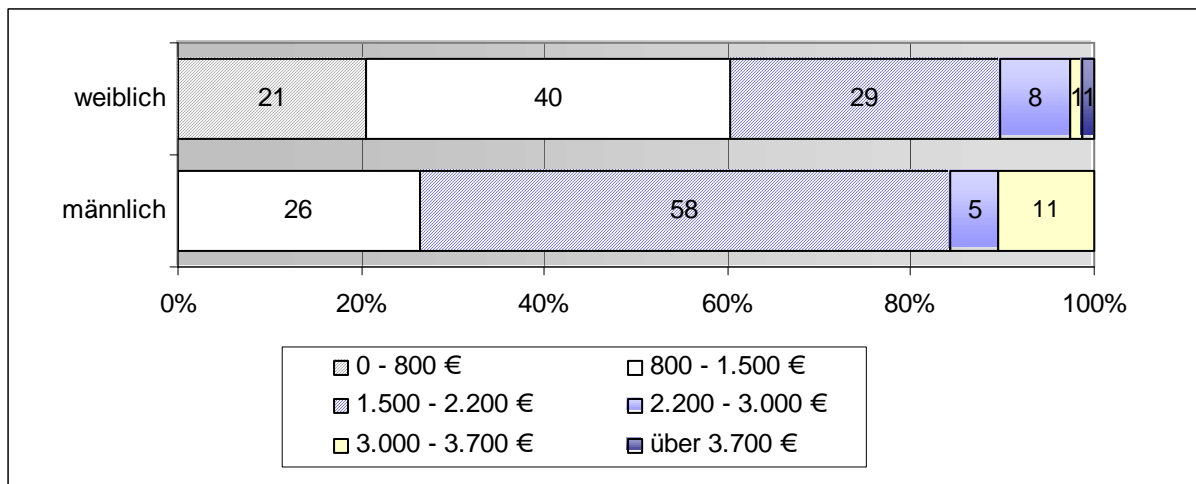


Abbildung 34: Einkommenssituation nach Geschlecht

4.4.3 ... nach Einkommenssituation

Bereits mehrmals sind wir bei der Suche nach Einflussgrößen auf den Faktor „Geld und Einkommen“ gestoßen. Wir können somit nicht umhin, den finanziellen Ressourcen eine gewisse Bedeutung für die subjektive Befindlichkeit zuzugestehen. Wurde bis dato jedoch jeweils ein „vorgelagertes“ Kriterium zur Betrachtung herangezogen (Berufserfahrung, Geschlecht), ist nun das Einkommen selbst zum Gegenstand der Betrachtungen zu machen.

Drei Durchschnittswerte fallen dabei sogleich ins Auge, zumal sie in Korrelation mit der jeweiligen Einkommenskategorie einen markanten Abwärtstrend beschreiben (vgl. Abbildung 35).

Selbstredend ist, dass die Ausprägung des Elements „Einkommen“ mit Emporsteigen der Verdienstklassen sinkt (und damit höhere Zufriedenheit anzeigt). Auf den ersten Blick vielleicht nicht ganz so begreifbar ist der – ebenfalls signifikant²⁵ sinkende – Verlauf der beiden weiteren Faktoren, „berufliche Tätigkeit“ und „erreichte Position“, den es in der Folge zu hinterfragen gilt.

²⁵ mittels Signifikanztest nachgewiesen

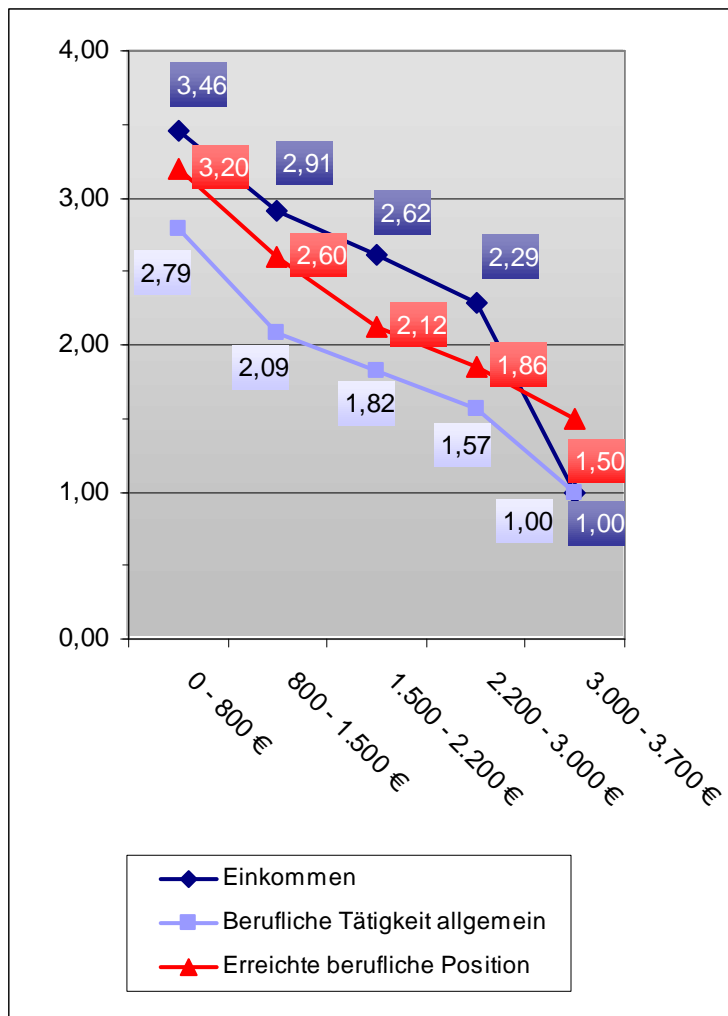


Abbildung 35: Bewertung der beruflichen Lage nach Einkommenssituation

In Kombination mit den obigen Befunden lässt die gegenläufige Entwicklung der Art der ausgeübten Tätigkeit einerseits sowie die Stellung im Hierarchiegefüge andererseits nur einen Schluss zu: Die Beruflichkeit respektive ihre Bewertung definiert sich stark über monetäre Werte. Geld ist ein entscheidender Motivationsfaktor, oder gemäß Herzbergs „Zwei-Faktoren-Theorie“ (1959) zumindest ein Hygienefaktor, dessen Fehlen zu Unzufriedenheit führt.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass den weiteren fünf Phrasen keine Korrelation zum Einkommen nachgewiesen werden konnte, selbst der „Lebensstandard“, von dem man annehmen sollte, dass er von finanziellen Mitteln mitgetragen, wenn nicht geradezu bestimmt wird, ist vom erreichten Verdienst unabhängig. Wenngleich keine definitiven Erklärungsansätze vorliegen, so lässt dieses Phänomen erahnen,

dass Lebensstandard und Gesamtzustand nicht (nur) durch Geld gelenkt oder aber auch durch andere Werte kompensiert werden.

5 Anhang

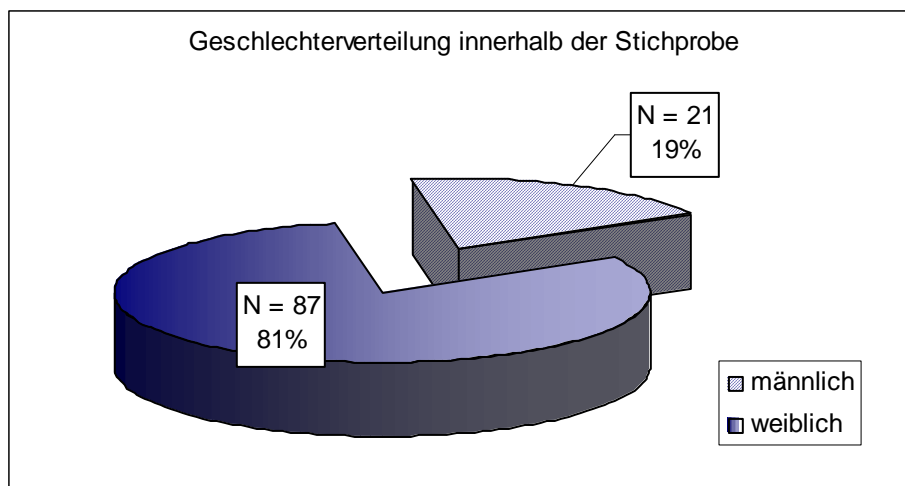
5.1 Statistik

Der Anhang „Statistik“ dient lediglich der schnellen Information über das Profil der zugrunde liegenden Stichprobe und soll eine Übersicht über ausgewählte soziodemographische Faktoren geben. Die angeführten Grafiken und Tabellen sind allesamt selbsterklärend bedürfen keiner dezidierten Kommentierung. Darüber hinaus wurden wesentliche Daten (Einkommen, Alter, Familiensituation) bereits im Zuge früherer Abschnitte behandelt und sind dort einzusehen.

5.1.1 Soziodemographische Daten

5.1.1.1 Geschlecht

5.1.1.1.1 Allgemein

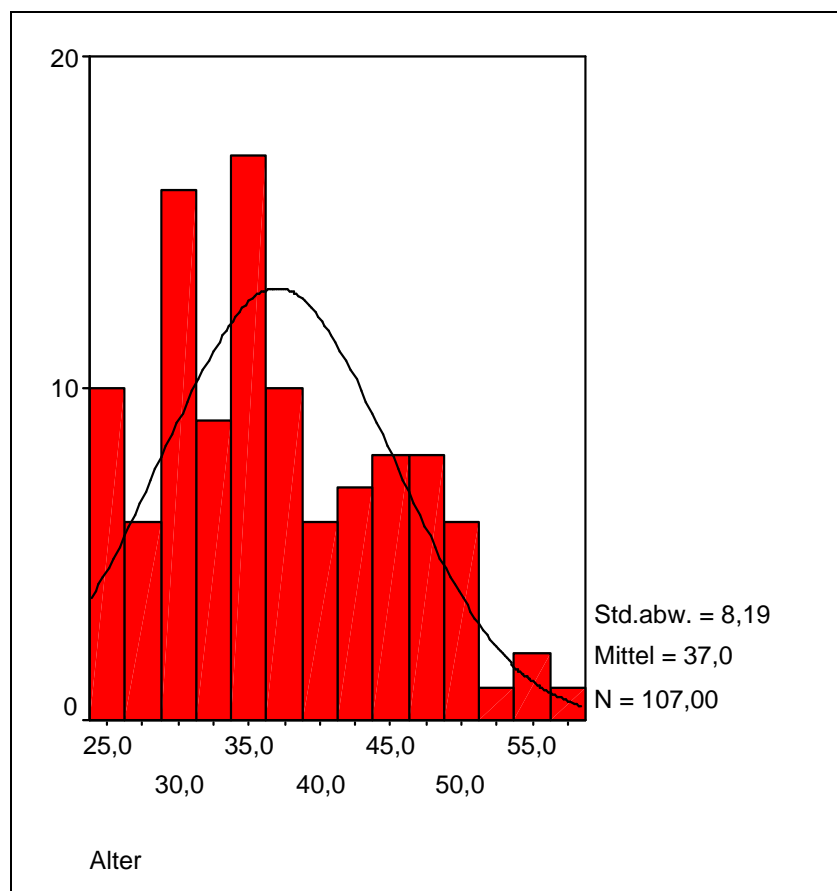


5.1.1.1.2 Nach Berufserfahrung

		Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Professionelle/r	Anzahl	8	30	38
	%	38,1%	41,1%	40,4%
Novize/-in	Anzahl	13	43	56
	%	61,9%	58,9%	59,6%
Gesamt	Anzahl	21	73	94
	%	100,0%	100,0%	100,0%

5.1.1.2 Alter

5.1.1.2.1 Allgemein



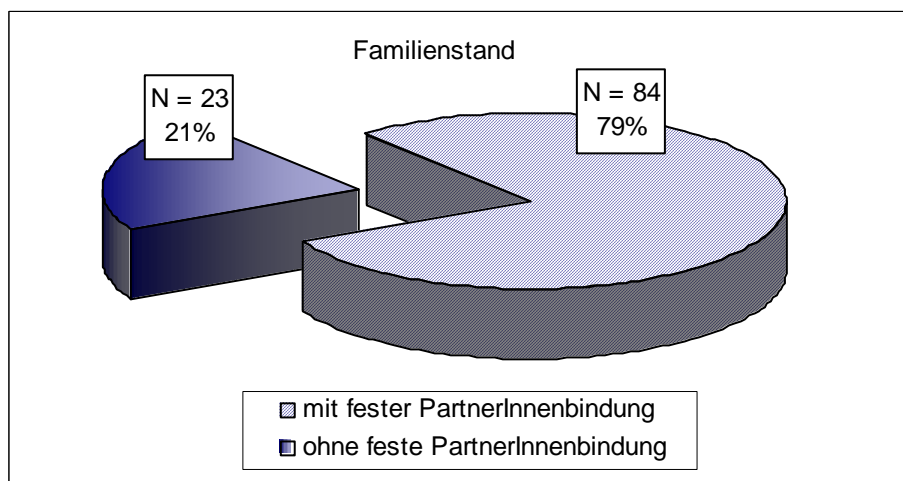
5.1.1.2.2 Geschlechtsspezifische Verteilung

Bericht			
Alter			
Geschlecht	Mittelwert	N	Standard-abweichung
männlich	39,81	21	6,925
weiblich	36,30	86	8,360
Insgesamt	36,99	107	8,188

5.1.1.2.3 Verteilung nach Berufserfahrung

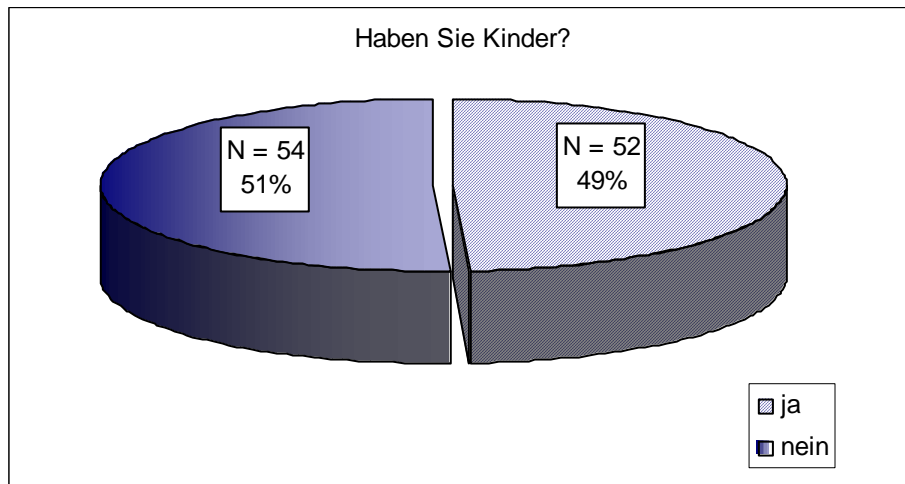
Bericht			
Alter			
Berufserfahrung	Mittelwert	N	Standard-abweichung
Professionelle/r	41,24	37	8,977
Novize/-in	35,00	56	6,108
Insgesamt	37,48	93	7,955

5.1.1.3 Einbindung in Partnerschaft



5.1.1.4 Kinder

5.1.1.4.1 Allgemein



5.1.1.4.2 Anzahl der Kinder

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	22	20,0	43,1	43,1
	2	23	20,9	45,1	88,2
	3	4	3,6	7,8	96,1
	4	2	1,8	3,9	100,0
	Gesamt	51	46,4	100,0	
Fehlend	System	59	53,6		
Gesamt		110	100,0		

5.1.1.4.3 Alter der Kinder

Deskriptive Statistik					
	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Alter des 1. Kindes	50	1	31	13,44	9,234
Alter des 2. Kindes	28	1	29	12,79	9,425
Alter des 3. Kindes	6	1	21	11,83	7,705
Alter des 4. Kindes	2	12	19	15,50	4,950
Alter des 5. Kindes	0				
Gültige Werte (Listenweise)	0				

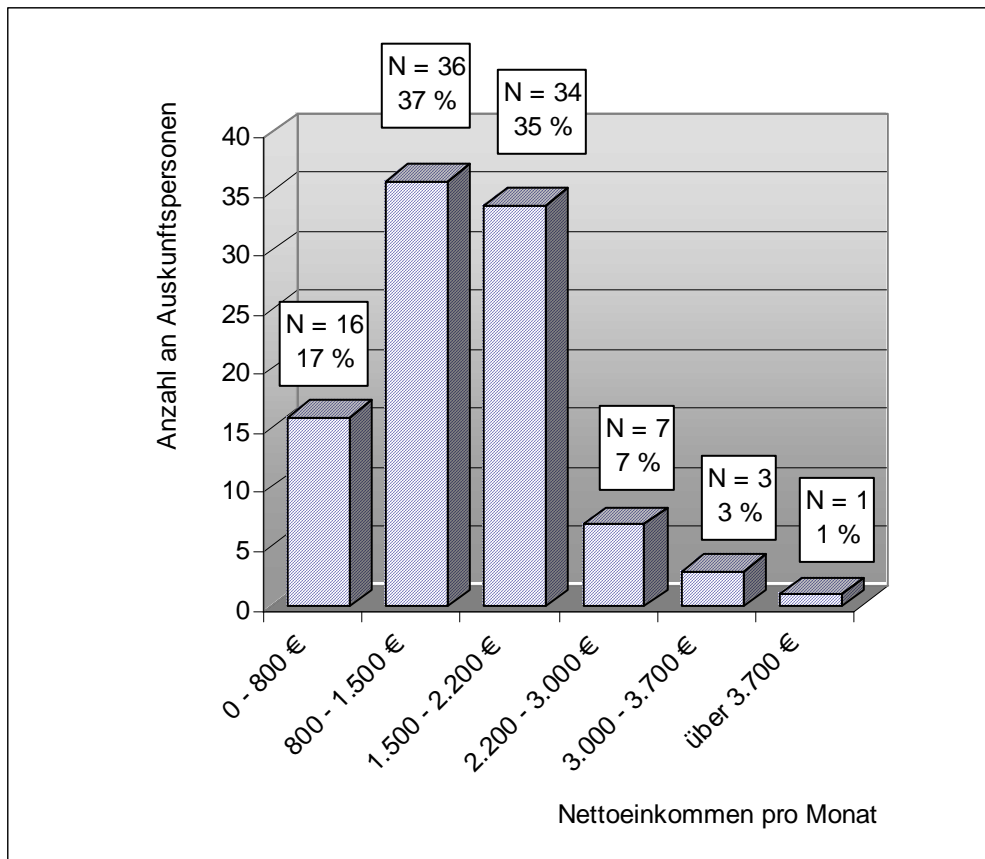
5.1.1.4.4 Einbindung in Partnerschaft

Haben Sie Kinder? * Familienstand Kreuztabelle					
			Familienstand		Gesamt
			mit fester PartnerInnenbindung	ohne feste PartnerInnenbindung	
Haben Sie Kinder?	ja	Anzahl	43	8	51
		%	52,4%	36,4%	49,0%
	nein	Anzahl	39	14	53
		%	47,6%	63,6%	51,0%
Gesamt	Anzahl		82	22	104
	%		100,0%	100,0%	100,0%

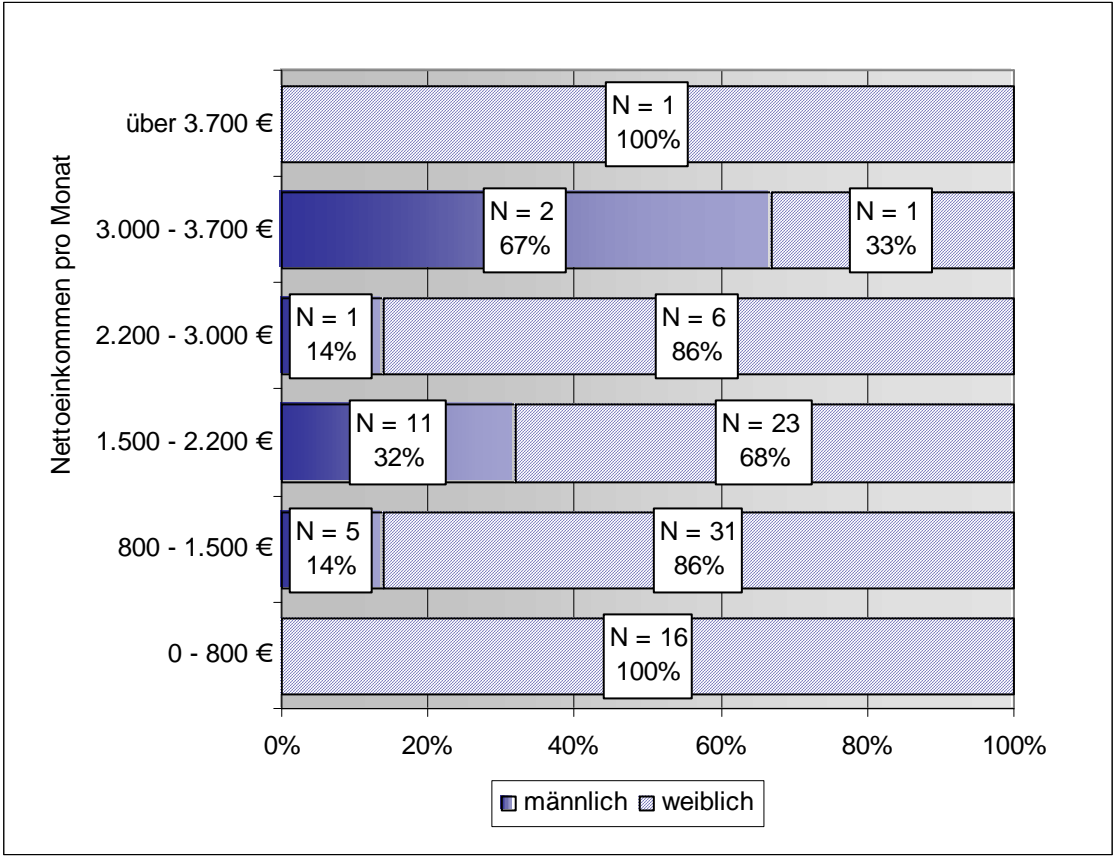
5.1.2 Berufliche Situation

5.1.2.1 Finanzielle Abgeltung

5.1.2.1.1 Allgemein



5.1.2.1.2 Geschlechtsspezifische Verteilung

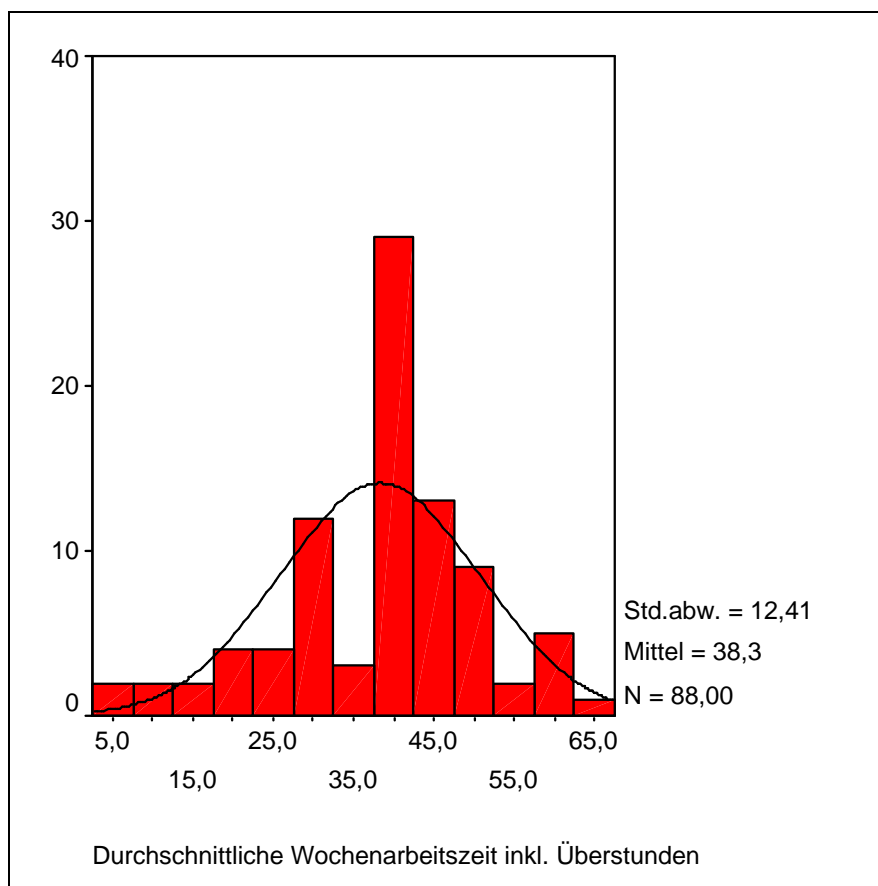


5.1.2.1.3 Verteilung nach Berufserfahrung

		Berufserfahrung		Gesamt
		Professionelle/r	Novize/-in	
0 - 800 €	Anzahl	3	8	11
	%	8,3%	15,4%	12,5%
800 - 1.500 €	Anzahl	11	23	34
	%	30,6%	44,2%	38,6%
1.500 - 2.200 €	Anzahl	18	16	34
	%	50,0%	30,8%	38,6%
2.200 - 3.000 €	Anzahl	4	1	5
	%	11,1%	1,9%	5,7%
3.000 - 3.700 €	Anzahl	0	3	3
	%	,0%	5,8%	3,4%
über 3.700 €	Anzahl	0	1	1
	%	,0%	1,9%	1,1%
Gesamt	Anzahl	36	52	88
	%	100,0%	100,0%	100,0%

5.1.2.2 Zeitliche Auslastung

5.1.2.2.1 Allgemein



5.1.2.2.2 Geschlechtsspezifische Verteilung

Bericht			
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit inkl. Überstunden			
Geschlecht	Mittelwert	N	Standardabweichung
männlich	42,381	21	13,7240
weiblich	37,000	67	11,7918
Insgesamt	38,284	88	12,4138

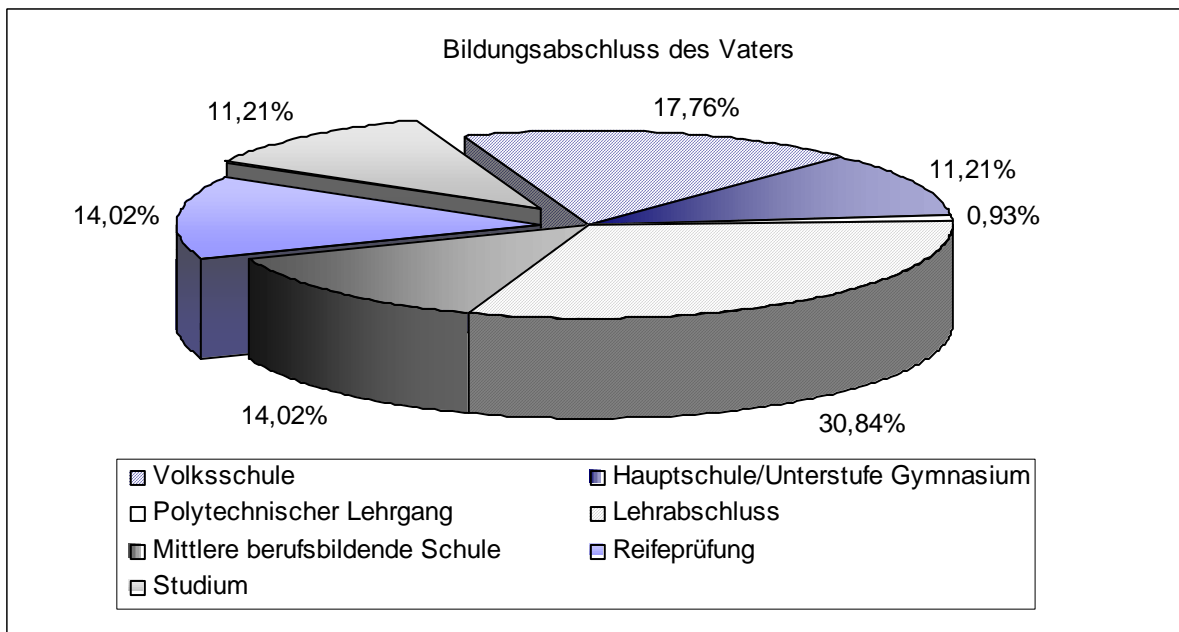
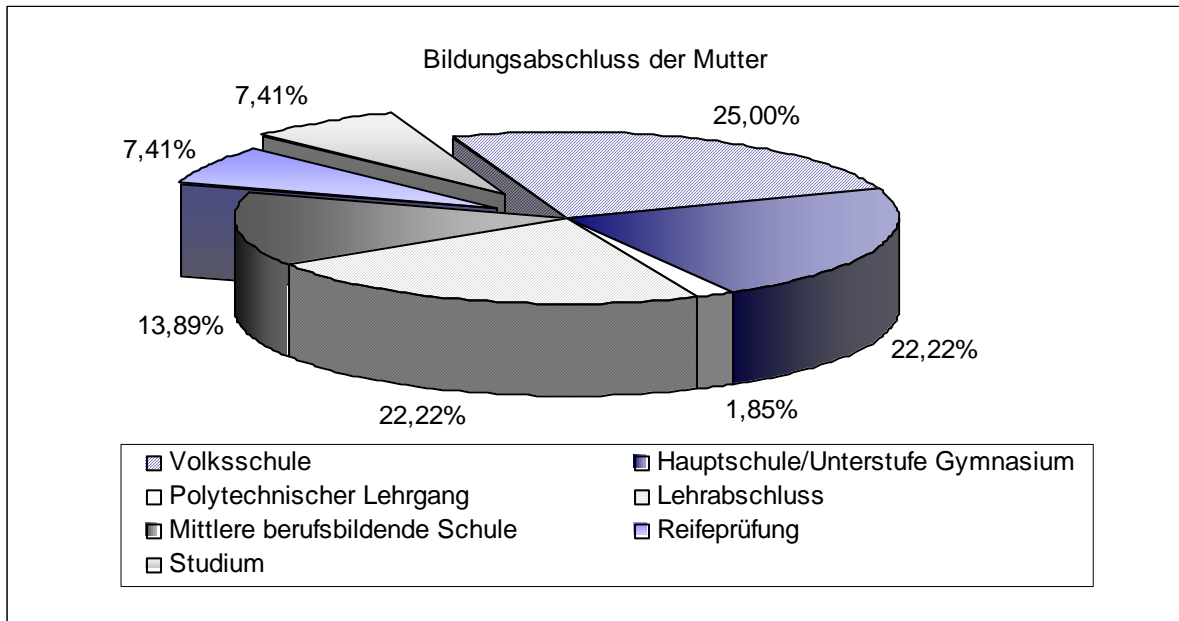
5.1.2.2.3 Einkommensspezifische Verteilung

Bericht			
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit inkl. Überstunden			
Durschnittliches Nettoeinkommen/Monat	Mittelwert	N	Standardabweichung
0 - 800 €	18,600	10	10,4051
800 - 1.500 €	36,950	30	9,0338
1.500 - 2.200 €	42,712	33	7,4802
2.200 - 3.000 €	51,667	6	6,8313
3.000 - 3.700 €	30,000	3	27,8388
über 3.700 €	50,000	1	.
Insgesamt	38,000	83	12,5431

5.1.2.2.4 Verteilung nach Berufserfahrung

Bericht			
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit inkl. Überstunden			
Berufserfahrung	Mittelwert	N	Standardabweichung
Professionelle/r	40,469	32	13,0995
Novize/-in	36,683	52	12,2962
Insgesamt	38,125	84	12,6655

5.1.3 Bildungsursprung



5.2 Der Fragebogen

BEFRAGUNG VON ABSOLVENTINNEN DES STUDIUMS „PÄDAGOGIK/ERWACHSENENBILDUNG“ AN DER UNIVERSITÄT GRAZ

A. STUDIUM DER PÄDAGOGIK

1. Mit welchem Abschluss haben Sie Ihr Studium der Pädagogik beendet?

(Mehrfachnennungen möglich)

Diplom

Doktorat

2. Wann haben Sie Ihr Studium der Pädagogik abgeschlossen?

Diplom:

Monat

Jahr

Doktorat:

Monat

Jahr

3. Wie viele Semester haben Sie Pädagogik studiert?

Diplom:

Semester

Doktorat:

Semester

4. Haben Sie ein weiteres Studium begonnen?

ja

nein

5. Wenn ja...

Studienrichtung(en)	begonnen im Jahr...	abgeschlossen im Jahr....	abgebrochen im Jahr...

6. Welche der folgenden Kompetenzen und Fähigkeiten hat Ihnen das Studium der Pädagogik vermittelt?

(1 = *außerordentlich*; 5 = *gar nicht*)

	1	2	3	4	5
Fachwissen im Bereich der Pädagogik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leitungskompetenz - Führungsfunktion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebswirtschaftliche Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV-/PC-Kenntnisse und Umgang mit neuen Medien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeiten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit/Werbung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnisse über Zielgruppen/soziale Milieus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterrichtsplanung/didaktische Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungsmethodische Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Präsentations-/Moderationsgeschick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lernmethodik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fremdsprachenkompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Horizontenerweiterung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachübergreifendes Wissen/Interdisziplinarität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lösung von aktuellen Problemen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internationale Orientierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Falls Sie jemanden beraten, würden Sie heute empfehlen, Pädagogik in Graz zu studieren?

- ja
 nein
 ich weiß nicht

B. SCHWERPUNKTSTUDIUM ERWACHSENENBILDUNG

1. Wenn Sie an Ihre Studienzeit zurückdenken, was assoziieren Sie ganz persönlich mit dem Studium der Erwachsenenbildung?

(weitere Bemerkungen auf der Rückseite)

2. Wie beurteilen Sie das Studium der Erwachsenenbildung im Hinblick auf die Arbeitswelt?

(1 = stimme vollkommen zu; 5 = stimme gar nicht zu)

	1	2	3	4	5
Das Studium hat mich auf meine erste Erwerbstätigkeit gut vorbereitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Studium hat zum Erreichen meiner jetzigen Berufstätigkeit beigetragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Spezialisierung auf Erwachsenenbildung bringt AbsolventInnen der Pädagogik einen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Studium ist egal, es kommt auf Persönlichkeit und Zusatzqualifikationen an.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein Studium ist Voraussetzung, aber wichtig sind gute Kontakte und Beziehungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Welche Art von Weiterbildung nutzen Sie selbst?

(1 = oft; .5 = nie)

	1	2	3	4	5
Lektüre von Fachzeitschriften und –büchern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilnahme an Supervision/Coaching	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besuch von Fachtagungen/Kongressen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachbezogene Nutzung des Internets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besuch von Vorträgen und Kursen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innerbetriebliche Schulungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Beurteilen Sie bitte die folgenden Aussagen zur Bedeutung von Weiterbildung in der heutigen Arbeitswelt!

(1 = stimme vollkommen zu; 5 = stimme gar nicht zu)

	1	2	3	4	5
Weiterbildung ist in jedem Falle bereichernd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich nehme einen beträchtlichen Druck wahr, mich über Weiterbildungsveranstaltungen ausweisen zu müssen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung ist für mich der Schlüssel zum Erfolg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Vorgesetzten schätzen weiterbildungsaktive KollegInnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Absolvierung von Weiterbildungen haben sich meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt enorm verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erst durch den Erwerb eines Diploms oder Zertifikats ist eine Weiterbildungsveranstaltung attraktiv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. BERUF UND LEBENSWELT

1. Sind Sie zur Zeit berufstätig?

ja → weiter mit Frage 4.
nein

2. Wie lange sind Sie bereits ohne Erwerbsarbeit?

(Anzahl in Monaten)

3. Welche der folgenden Angaben treffen auf Sie zu?

(Mehrfachnennungen möglich)

Ich bin beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet.	<input type="checkbox"/>
Ich mache ein weiteres Studium oder promoviere.	<input type="checkbox"/>
Ich mache eine berufliche Ausbildung bzw. Umschulung.	<input type="checkbox"/>
Ich bin Hausfrau/-mann.	<input type="checkbox"/>
Ich mache Mutterschafts-/Erziehungsurlaub.	<input type="checkbox"/>
Ich bin aus dem Erwerbsleben ausgeschieden (Pension etc.).	<input type="checkbox"/>
Ich bin ehrenamtlich tätig.	<input type="checkbox"/>
Anderes:	<input type="checkbox"/>

4. Bitte benennen Sie Ihre derzeitige(n) berufliche(n) Tätigkeit(en):

Art der Tätigkeit	Ort	Ausmaß der Beschäftigung (in Wochenstunden)

5. Waren Sie im Verlauf Ihres Erwerbslebens von Arbeitslosigkeit betroffen?

ja



Wann? (Jahr)	Wie lange? (in Monaten)

nein

6. Wie viele Monate nach dem Studienabschluss haben Sie Ihre erste Stelle bekommen?

Monate

bisherige Berufstätigkeit fortgesetzt

7. Welche der folgenden Aussagen bezüglich Berufseintritt treffen auf Sie zu?

(1 = trifft vollkommen zu; 5 = trifft gar nicht zu)

	1	2	3	4	5
Ich hatte Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden, die mir wirklich zusagte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden, die meinem Ausbildungsniveau entsprach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe meine bisherige Berufstätigkeit fortgesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anderes:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Bitte skizzieren Sie Ihre beruflichen Stationen seit Studienabschluss bis zur jetzigen Berufssituation:

Arbeitsstelle	Dauer (etwa von - bis)

9. Haben Sie seit Abschluss Ihres Studiums Ihren Wohnsitz verlagert?

ja



(Mehrfachnennungen möglich)

wegen PartnerIn	<input type="checkbox"/>
wegen Berufsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
wegen eines konkreten Berufsangebotes	<input type="checkbox"/>
um neue Erfahrungen zu machen	<input type="checkbox"/>

nein

teilweise (pendeln)

10. Hatten Sie berufs- und karrierebezogene Auslandsaufenthalte?

ja



Wann? <i>(etwa von - bis)</i>	Wo? <i>(Land)</i>	Tätigkeit?

nein

11. Wie schätzen Sie Ihre weitere berufliche Entwicklung ein?

(1 = stimme vollkommen zu; 5 = stimme gar nicht zu)

	1	2	3	4	5
Ich habe mein Karriereziel erreicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wünsche mir eine bessere Karriereposition.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe realistische Chancen auf einen beruflichen Aufstieg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein beruflicher Wechsel ist derzeit nicht beabsichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich befinde mich in einer beruflichen „Sackgasse“ und habe kaum Möglichkeiten mich zu verändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bewerbe mich stets gezielt um bessere Positionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Wie zufrieden sind Sie derzeit mit...?

(1 = außerordentlich zufrieden; 5 = gar nicht zufrieden)

	1	2	3	4	5
Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Tätigkeit allgemein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erreichte berufliche Position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
KollegInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorgesetzte/r	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lebensstandard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eigene persönliche Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesamtzustand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. ANGABEN ZUR STATISTIK

1. Geschlecht:

männlich weiblich

2. Alter: Jahre

3. Familienstand:

mit fester PartnerInnenbindung
 ohne feste PartnerInnenbindung

4. Haben Sie Kinder:

ja und zwar (Anzahl der Kinder)
 nein

5. Wenn ja, wie alt ist/sind Ihr/e Kind/er?

	1. Kind	2. Kind	3. Kind	4. Kind	5. Kind
Alter:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6. Durchschnittliches Nettoeinkommen/Monat:

0 – 800 €
 800 – 1.500 €
 1.500 – 2.200 €
 2.200 – 3.000 €
 3.000 – 3.700 €
 über 3.700 €

7. Durchschnittliche Wochenarbeitszeit inkl. Überstunden :

8. Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Ihre Eltern?

	Mutter	Vater
Volksschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hauptschule/Unterstufe Gymnasium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Polytechnischer Lehrgang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lehrabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschluss einer mittleren berufsbildenden Schule (<i>Handels- schule, technische Fachschule etc.</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reifeprüfung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abgeschlossenes Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vielen Dank für Ihre Mühe!
Über die Ergebnisse der Auswertung werden wir Sie informieren.

Werner Lenz
 Universität Graz
werner.lenz@uni-graz.at

Ulrike Kastler
 Donau-Universität Krems
ulrike.kastler@donau-uni.ac.at

6 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Studiendauer	8
Abbildung 2: Zusatzstudien	9
Abbildung 3: Kompetenzerwerb durch das Studium der Pädagogik.....	11
Abbildung 4: Die „Pädagogik-Pyramide“	12
Abbildung 5: Weiterempfehlung des Studiums	14
Abbildung 6: Themenkreise bei spontaner Assoziation zum Schwerpunktstudium „Erwachsenenbildung“	16
Abbildung 7: Assoziationen nach Themenfeldern.....	17
Abbildung 8: Einzel-Codierungen	21
Abbildung 9: Studium „Erwachsenenbildung“ und Arbeitswelt.....	22
Abbildung 10: Art der Weiterbildungsteilnahme	24
Abbildung 11: Bildungsabschluss des Vaters/der Mutter.....	29
Abbildung 12: Zusammenhang zwischen Bildungseinstellung des Elternhauses und (Aus-/Weiter-)Bildungshaltung der Kinder	31
Abbildung 13: Berufstätigkeit	33
Abbildung 14: Dauer der Erwerbslosigkeit.....	34
Abbildung 15: Ursachen für Erwerbslosigkeit	36
Abbildung 16: Berufsfelder	38
Abbildung 17: Regionale berufliche Ausrichtung	40
Abbildung 18: Beschäftigungsausmaß	41
Abbildung 19: Beschäftigungsausmaß nach Geschlecht.....	44
Abbildung 20: Fortsetzen der Berufstätigkeit nach dem Studium	45
Abbildung 21: Studentenprofile der Studienrichtung „Pädagogik“ (Schwerpunkt Erwachsenenbildung)	48
Abbildung 22: Berufsorientierungsphase nach dem Studium	49
Abbildung 23: Erster Berufseintritt	50
Abbildung 24: Erfahrung mit Arbeitslosigkeit	53
Abbildung 25: Lebensalter bei Arbeitslosigkeit	55
Abbildung 26: Wohnsitz	57
Abbildung 27: Gründe für Verlagerung des Wohnsitzes	59
Abbildung 28: Auslandsaufenthalte	60

Abbildung 29: Professionelle vs. Novizen (Verhältnis)	63
Abbildung 30: Lebensverläufe von Professionellen und NovizInnen	67
Abbildung 31: Zukunftseinschätzung der beruflichen Entwicklung	70
Abbildung 32: Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensfaktoren	72
Abbildung 33: Einkommenssituation von Professionellen und NovizInnen.....	73
Abbildung 34: Einkommenssituation nach Geschlecht	75
Abbildung 35: Bewertung der beruflichen Lage nach Einkommenssituation	76
Tabelle 1: Art des Studienabschlusses.....	5
Tabelle 2: Studienabschluss.....	6
Tabelle 3: Lebensalter und Studienabschluss	6
Tabelle 4: Codesystem zum Schwerpunkt „Erwachsenenbildung“	19
Tabelle 5: Bedeutung von Weiterbildung in der Arbeitswelt.....	26
Tabelle 6: Beschäftigungsausmaß nach Geschlecht und Familiensituation	42
Tabelle 7: Zeitpunkt der Arbeitslosigkeit.....	54
Tabelle 8: Dauer der Arbeitslosigkeit.....	56
Tabelle 9: Zeitpunkt des Auslandsaufenthaltes	61
Tabelle 10: Professionelle versus Novizen - Gegenüberstellung.....	64