

Verbleib aus berufspädagogischer Sicht. Evaluation einer Weiterbildungsmaßnahme für Frauen im kaufmännischen Bereich

KURZFASSUNG: Im Zusammenhang mit der Reform staatlicher Arbeitsmarktinstitutionen wird seit längerem auch beklagt, dass Wiedereingliederungsmaßnahmen in das Beschäftigungswesen häufiger evaluiert werden sollten. Dabei wird ein erfolgreicher beruflicher Verbleib in der Forschung meist daran gemessen, ob die Teilnehmer einer Bildungsmaßnahme im Anschluss einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder erwerbslos sind. Für die Berufspädagogik ist dieses Kriterium als alleiniger Faktor für einen erfolgreichen Verbleib unzureichend. Wie ZIMMERMANN (1999) zeigt, sollte sich der berufspädagogische Erkenntnisaspekt der Eingliederung von Individuen in das Beschäftigungswesen insbesondere auf die Persönlichkeitsentwicklung richten und die Faktoren Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung als wesentliche Merkmale eines erfolgreichen Verbleibs berücksichtigt werden.

Auf der Basis dieser berufspädagogischen Verbleibstheorie erfolgt im Rahmen dieser Studie die empirische Evaluation einer Fördermaßnahme, die sich als Muster im Kanon der Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen im kaufmännischen Bereich, einem wichtigen und typischen Beschäftigungsfeld, verorten lässt. Der empirische Teil der Untersuchung zeigt, dass die Ziele der Maßnahme insgesamt erreicht werden und das Konzept ZIMMERMANN'S für diesen Teilnehmerkreis von beruflicher Weiterbildung anwendbar ist, wenngleich nicht alle Ergebnisse eindeutige Aussagen zulassen und weitere Forschungsarbeit notwendig ist.

ABSTRACT: In connection with current labor market reforms it has often been stated that government sponsored vocational programs should more often be evaluated rigorously. Success of such programs for unemployed individuals is often primarily measured and determined by whether a person is eventually finding active employment in the labor force. However, such studies are limited in their perspective, because they neglect important aspects of an individual's personal development at the workplace. Therefore, ZIMMERMANN (1999) has suggested that criteria of autonomy, competence and social integration are to be included in the analysis in order to determine whether vocational programs can in fact be considered as appropriate.

This study focuses on vocational programs for previously unemployed women. Based on ZIMMERMANN'S approach, employment is thereby considered as a necessary, but not sufficient condition for a successful reintegration into the labour market. The empirically part of the study evaluates a specific government sponsored program for females that can be considered as representative for vocational training for administrative activities. The findings indicate, that the goals of the program are generally realized and that Zimmermann's approach is applicable. Nevertheless, some of the findings appear ambiguous and further research in this area might be necessary.

1 Einleitung

Ein erfolgreicher Verbleib wird in der Forschung häufig daran gemessen, ob die Teilnehmer einer Bildungsmaßnahme im Anschluss einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder erwerbslos sind. Um das Ausmaß eines erfolgreichen Verbleibs festzustellen, werden darüber hinaus in empirischen Untersuchungen häufig traditionelle Gütekriterien wie Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und Ausbildungsadäquanz herangezogen.

Für die Berufspädagogik sind diese Gütekriterien sowie das Kriterium der Erwerbstätigkeit als entscheidende Faktoren für einen erfolgreichen Verbleib un-

zureichend, da sie nach ZIMMERMANN (1999) den spezifisch pädagogischen Aspekt der Persönlichkeitsförderung bzw. –entfaltung unberücksichtigt lassen. Denn der berufspädagogische Erkenntnisaspekt richtet sich „... auf das Problem der *Eingliederung von Individuen in das Beschäftigungswesen unter dem Vorzeichen der Persönlichkeitsentwicklung.*“ (Hervorhebung im Original, ZIMMERMANN 1999, 230). Anhand ZIMMERMANNs berufspädagogischer Verbleibstheorie, die einen erfolgreichen Verbleib zum einen an der erreichten Erwerbstätigkeit, zum anderen jedoch auch an den drei arbeitsplatzbezogenen persönlichkeitsförderlichen Faktoren des Autonomie- und Kompetenzerlebens sowie an der sozialen Einbindung definiert, wird im Rahmen dieser Studie die empirische Evaluierung einer Wiedereingliederungsmaßnahme für Frauen vorgenommen.

Im nächsten Abschnitt werden die maßgeblichen Kriterien der berufspädagogischen Verbleibsforschung beschrieben. Daran anschließend erfolgt die Darstellung des Forschungsdesigns zur empirischen Überprüfung der zugrunde liegenden Verbleibstheorie. Der vierte Abschnitt dient der Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse. Teil dieser Erläuterungen ist auch eine Gegenüberstellung der Befunde der berufspädagogischen Verbleibstheorie mit herkömmlichen Gütekriterien. Der fünfte Abschnitt beinhaltet eine Zusammenfassung und einen Ausblick auf weitere mögliche Forschungsansätze im Bereich der berufspädagogischen Verbleibstheorie.

2 Kriterien der berufspädagogischen Verbleibsforschung

Die Theorie, welche der vorliegenden empirischen Untersuchung zugrunde liegt, beruht im Wesentlichen auf dem berufspädagogischen Ansatz der beruflichen Eingliederung nach ZIMMERMANN (1999). Seine systematische Grundlegung eines berufspädagogischen Verbleibsbegriffs¹ basiert auf dem berufs- und wirtschaftspädagogischen Erkenntnisaspekt, welcher sich auf das Problem der Persönlichkeitsentfaltung im beruflichen Feld bezieht. Das darauf abhebende Forschungsbe-mühen orientiert sich am Erkenntnisprogramm des Kritischen Rationalismus. Der berufspädagogische Verbleibsbegriff umfasst zwei grundlegende berufspädagogische Kernelemente: Zum einen der Ein- bzw. Zutritt in die Arbeitswelt, zum anderen die Möglichkeit des Einzelnen – falls der Zutritt zur Arbeitswelt vollzogen ist – zur Persönlichkeitsentwicklung. Daraus ergeben sich folgende Forschungsfragen: „1) Gelingt es einer bestimmten Person – sofern sie dies wünscht – eine auf Erwerb ausgerichtete berufliche Tätigkeit aufzunehmen? ... (*Erwerbsstatus*) ... 2) Wenn diese Person eine berufliche Tätigkeit ausübt: Befindet sie sich in einem Arbeitskontext, der ihr die Möglichkeit bietet, sich in ihrer Persönlichkeit (weiter-) zu entwickeln? ... (*Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitskontext*) ...“ (Hervorhebungen im Original, ZIMMERMANN 1999, 24). Der berufliche Verbleib wäre somit im berufspädagogischen Sinne dann als positiv zu bewerten, wenn eine Person a) erwerbstätig ist (sofern sie dies wünscht) und b) wenn ihr Arbeitsumfeld optimale

1 Unter „Verbleib“ wird normalerweise das verstanden, „... was im Anschluß an ein bestimmtes Lebensereignis ... aus den betreffenden Personen geworden ist.“ (Plath/König/Jungkunst 1996, 247) Er ist mithilfe einer unendlichen Menge an Merkmalsdimensionen definierbar und es lassen sich eine unendliche Menge an Phänomenklassen und einzelnen Phänomenen zuordnen (Zimmermann 1999, 23f.).

Bedingungen zur individuellen (Weiter-)Entwicklung beinhaltet. Ein Begriff, mit welchem somit bestimmt werden könnte, ob eine Person einer beruflichen Tätigkeit nachgeht oder nicht und ob sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert wird oder nicht, der außerdem deskriptiv leistungsfähig, präzise und möglichst einfach ist, kann als berufspädagogisch relevantes Verbleibskriterium betrachtet werden. Dieser Begriff wird von ZIMMERMANN „Berufliche Eingliederung“ genannt. Die beiden Bedeutungsdimensionen des Begriffs der Beruflichen Eingliederung werden folgendermaßen bestimmt: Die Bestimmung des Erwerbsstatus lässt sich relativ einfach durch eine Unterscheidung, wie sie auch in der Arbeitsmarktstatistik verwendet wird, festlegen: Es wird unterschieden zwischen „Erwerbstätigen“, „Nichterwerbstätigen, Erwerbssuchenden (Arbeitslosen)“ und „Nichterwerbstätigen, Nichterwerbssuchenden (Nichterwerbspersonen)“.

Bei der Bestimmung der Persönlichkeitsförderlichkeit des Arbeitskontextes zieht ZIMMERMANN die Selbstbestimmungstheorie von DECI und RYAN (1985, 1993)² heran. Diese Theorie lässt sich zum einen als organismische Theorie verstehen, „... weil Menschen als (pro)aktive Organismen konzeptualisiert werden, die auf Entwicklung im Sinne einer zunehmenden Differenzierung und Integration ihrer inneren Strukturen und Prozesse hin angelegt sind.“ (ZIMMERMANN 1999, 36) Die menschliche Persönlichkeitsentwicklung ist hierbei in entscheidendem Maße davon abhängig, in welchem Ausmaß die soziale Umwelt die natürlichen Prozesse und Entwicklungen behindert bzw. fördert. Entwicklung ist das Ergebnis einer dialektischen Beziehung zwischen dem Individuum und dem sozialen Kontext, in welchem diese Prozesse eingebettet sind. Somit ist die Theorie auch eine dialektische. Im Zentrum steht der Begriff des Selbst, welches zugleich als Prozess und Ergebnis der Entwicklung interpretiert und untersucht werden kann. Die Struktur des Selbst verfeinert und erweitert sich im Laufe der Entwicklung; „... sie ist das sich ständig ändernde Produkt von Prozessen und Strukturen dieser *organismischen Dialektik*.“ (Hervorhebung im Original, DECI/RYAN 1993, 223) Das damit verbundene Entwicklungsziel wird darin gesehen, angesichts der gegenständlichen und sozialen Umwelt ein mit dem Selbst in Einklang stehendes Handeln zu schaffen und zu erhalten. Dies beinhaltet eine lebenslange Herausforderung, in der neue Erfahrungen integriert werden müssen, um ein neues Gleichgewicht zu finden. Ob eine „gelungene“ Entwicklung erreicht wird, ist im Wesentlichen von der Umwelt bzw. dem sozialen Kontext abhängig. Mit dem sozialen Kontext eng verknüpft sind die nach DECI und RYAN universellen angeborenen psychischen Grundbedürfnisse nach

– Kompetenzerfahrung: Hier ist das Bestreben gemeint, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erproben sowie sich als fähig zu erleben, gegenwärtige und zukünftige Anforderungen aus eigener Kraft zu bewältigen

– Autonomie: Hier ist das Bestreben gemeint, sich selbst zu realisieren, indem man die eigenen Vorstellungen und Überzeugungen einbringt und somit sein Tun selbst bestimmt. Nach ZABECK erweist sich Autonomie letztlich darin, „... daß der

2 Die Begründung für die Zugrundelegung dieser Theorie liegt für Zimmermann in folgenden Sachverhalten: Es handelt sich um einen elaborierten, umfassenden Ansatz zur Beschreibung und Erklärung der menschlichen Entwicklung, die Theorie ist mit traditionellen pädagogischen Maßstäben weitgehend kompatibel und es lassen sich aufgrund ihres hohen Informationsgehaltes eine bestimmte Anzahl von Merkmalen benennen, welche für die Persönlichkeitsentwicklung wesentlich sind (Zimmermann 1999, 33).

einzelne eine der in der beruflich strukturierten Arbeitswelt institutionell verselbständigten Funktionen annimmt, daß er sie sich zum ‚Beruf‘ macht, indem er sich in sittlicher Verantwortung in ihr engagiert.“ (ZABECK 1992, 168)

– Soziale Eingebundenheit: Der Mensch als soziales Wesen benötigt befriedigende Sozialkontakte und ein Gefühl der Geborgenheit und Wertschätzung (ZIMMERMANN 1998, 41f., DECI/RYAN 1993, 225ff.).

Nur dann, wenn die Bedürfnisse nach Kompetenz, Autonomie und sozialer Einbindung befriedigt sind, können die natürlichen Funktions- und Entwicklungsprozesse effektiv ablaufen.

Übertragen auf den beruflichen Kontext lässt sich das zentrale Theorem der Selbstbestimmungstheorie mit ZIMMERMANN folgendermaßen formulieren: „*Je mehr* der berufliche Kontext ... das Erleben von (1) *Autonomie*, von (2) *Kompetenz* und (3) *sozialer Einbindung* unterstützt, *desto größer* ist die Wahrscheinlichkeit des Auftretens *selbstbestimmter Verhaltensregulation* und einer *Entwicklung des Selbst* i. S. einer Erweiterung, Verfeinerung und Aktualisierung der internen Strukturen zu einer organisierten Komplexität, die ihrerseits wiederum die Grundlage für ein selbstbestimmtes Verhalten liefert.“ (Hervorhebungen im Original, ZIMMERMANN 1999, 43) Der berufliche Verbleib bei Erwerbstätigen kann somit anhand folgender drei Dimensionen beschrieben werden:

– Das Ausmaß der Autonomieunterstützung, welches eine Person erfährt (mit den Polen hohe Autonomieunterstützung bzw. starke Kontrolle)

– Der Grad der erfahrenen Kompetenzunterstützung (mit den Polen Förderung des Kompetenzerlebens und Möglichkeiten zur Kompetenzerweiterung bzw. Förderung / Rückmeldung von Inkompetenz)

– Das Niveau der sozialen Einbindung (mit den Polen Einbindung in soziale Netze mit befriedigenden Sozialkontakten und persönlicher Wertschätzung und sozialer Unterstützung bzw. soziale Isolation oder persönliche Ablehnung) (ZIMMERMANN 1999, 46ff.).

Der Begriff lässt sich somit auch als Bewertungskriterium in Evaluationsstudien verwenden³. Von hierher betrachtet wäre das jeweilige Evaluandum (in unserem Falle die evaluierte Weiterbildungsmaßnahme) als umso besser zu bewerten, je mehr sie zu Beschäftigungsverhältnissen führt, die das Erleben von Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung unterstützen. Damit liegt der vorliegenden Studie ein Bewertungskriterium zugrunde, mit Hilfe dessen eine Evaluation in berufspädagogischer Hinsicht empirisch angegangen werden kann⁴.

3 Forschungsdesign und Durchführung der Untersuchung

Die empirischen Analysen wurden auf der Grundlage der Daten von Teilnehmerinnen durchgeführt, die seit Bestehen der Weiterbildungsmaßnahme „Übungskontor“ bzw. „Office Training Center“ an der Merkur Akademie in Karlsruhe zwischen

3 Zimmermann (1999) überprüfte seine Hypothesen anhand von Daten der Berufsakademie Baden-Württemberg.

4 Zum Problem der kausalanalytischen Interpretation berufsqualifizierender Institutionen aus berufspädagogischer Sicht siehe Spallek (2004).

1990 bis zum Jahre 2002 die Maßnahme durchlaufen haben. Dabei lässt sich die in der vorliegenden Studie evaluierte Maßnahme als Muster einer Weiterbildung im allgemeinen Kanon der Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen im kaufmännischen Bereich verorten.

Die allgemeinen Ziele der dargestellten Institution, die mit der Teilnahme an der Weiterbildung verknüpft werden, nämlich die teilnehmenden Frauen auf den fachlich neuesten Stand innerhalb eines zukünftigen kaufmännischen Tätigkeitsbereiches zu bringen, einen beruflichen Verbleib im kaufmännischen Sektor zu erreichen sowie eine persönlichkeitsfördernde Entwicklung der Frauen zu bewirken, lassen sich als Aspekte der externen und internen Funktionalität definieren, die auf einer systemtheoretischen Beschreibung des Subsystems „Office Training Center“ beruhen. Der empirische Teil dieser Untersuchung fokussiert dabei auf die externe Funktionalität der Maßnahme unter Berücksichtigung von ZIMMERMANNs berufspädagogischer Verbleibstheorie⁵.

Die Befragung fand im Mai 2002 statt und erfolgte postalisch. Auf der Basis der an der Merkur Akademie noch nahezu vollständig vorhandenen Adressen wurde eine Grundgesamtheit von 677 Teilnehmerinnen ermittelt⁶. 47 Frauen konnten postalisch nicht erreicht werden. 276 Frauen beteiligten sich nicht an der Befragung und 354 Teilnehmerinnen schickten den ausgefüllten Fragebogen zurück. Dies kommt einer Rücklaufquote von 53 % gleich.

Die Erfassung und Auswertung der gewonnenen Daten der Befragung erfolgte mittels des Statistikprogrammes SPSS 7.5. Von den 354 Befragten waren 74 Teilnehmerinnen laut eigenen Angaben zum Befragungszeitpunkt nicht berufstätig. Mehr als die Hälfte der nicht beschäftigten Teilnehmerinnen gab an, bis zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Stelle gefunden zu haben (56,8 %). 20,3 % der Frauen wurden zwischenzeitlich arbeitslos. 9,5 % waren mit ihrer letzten beruflichen Tätigkeit nicht zufrieden; bei 6,8 % war der Lebensunterhalt anderweitig gesichert, sodass eine Berufstätigkeit nicht zwingend war. 4,1 % der Frauen wollten sich mehr der Familie bzw. den Kindern widmen. Nur 1,4 % nahmen zum Befragungszeitpunkt an einer Weiterbildung teil.

4 Darstellung der Forschungsergebnisse

Das Durchschnittsalter der befragten Frauen lag zum Befragungszeitpunkt bei 43,6 Jahren. Rund 95 % besitzen die deutsche Staatsangehörigkeit. 63 % der Frauen sind verheiratet, 10,7 % ledig, 16,4 % geschieden, 7,3 % getrennt lebend und 2,5 % verwitwet. Die überwiegende Mehrheit der Frauen besitzt einen niedrigen oder mittleren Schulbildungsabschluss (79,7 %). 85,3 % der Befragten hatte eine Berufsausbildung, der größte Teil davon im kaufmännischen Bereich. Ca. 80 % der Befragten standen unmittelbar vor Beginn der Weiterbildungsmaßnahme in keinem abhängigen Beschäftigungsverhältnis, was vor allem mit Arbeitslosigkeit und Erziehungszeiten begründet wurde.

5 Zu Aspekten der internen Funktionalität, auf die im Rahmen dieser Ausführungen nicht eingegangen werden kann, siehe Spallek 2004.

6 Die Frauen wurden anonym in einem 10-seitigen standardisierten Fragebogen umfassend zu ihrer zum Befragungszeitraum ausgeübten Tätigkeit, zum beruflichen Werdegang sowie zu ihrer rückblickenden Einschätzung der Maßnahme befragt.

Die meisten Teilnehmerinnen gliederten sich innerhalb weniger Monate nach Lehrgangsende in das aktive Berufsleben ein. Knapp 80 % der Befragten hatten bei der Stellensuche keine bzw. nur geringe Schwierigkeiten. Von dieser Gruppe fanden knapp zwei Drittel der Frauen innerhalb von drei Monaten einen Arbeitsplatz, wobei der überwiegende Teil der Befragten eine Teilzeitbeschäftigung wählte. Die Beschäftigungsquote lag zum Zeitpunkt der Befragung insgesamt bei 79 % und dokumentiert einen außerordentlich hohen beruflichen Verbleib. Diese Verbleibsquote ist angesichts der Tatsache, dass nur ein Fünftel der Teilnehmerinnen vor Beginn der Weiterbildung abhängig beschäftigt oder selbständig waren und der überwiegende Anteil der Frauen jahrelang nicht im Berufsleben stand, beachtlich und zeigt einen hohen Grad an externer Funktionalität des Subsystems Office Training Center.

Das Ziel des Office Training Centers definierte sich unter anderem darin, Frauen für eine kaufmännische Beschäftigung zu qualifizieren. Zur Verortung der Funktionalität dieses Anspruchs wurde analysiert, welche beruflichen Tätigkeiten die Befragten ausüben. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass dieser Anspruch, wenn auch mit einigen Einschränkungen, als weitgehend erfüllt betrachtet werden kann. Ca. 85 % der zum Zeitpunkt der Befragung berufstätigen Frauen arbeiteten im kaufmännischen Bereich.

Ein weiterer Aspekt externer Funktionalität ist die Ausbildungsadäquanz, das heißt, die in der Maßnahme vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten sollten auch im Berufsalltag Verwendung finden. Hier bedarf es einer differenzierten Betrachtung der empirischen Ergebnisse. Während in Bezug auf die Anwendung der vermittelten Grundlagenkenntnisse dem Office Training Center ein beachtliches Maß an Ausbildungsadäquanz attestiert werden kann, gilt dies nicht für das gesamte Curriculum. Einige spezifische Unterrichtsinhalte werden nur von einer Minderheit im Berufsleben angewandt, was auf die Vielzahl der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder innerhalb des kaufmännischen Sektors zurückgeführt werden kann. Aus diesem Grund sollte nicht notwendigerweise eine Reduzierung bzw. engere Fokussierung des Curriculums angestrebt werden, da zum Zeitpunkt der Weiterbildung keine Sicherheit über das zukünftige spezifische Spektrum der kaufmännischen Fertigkeiten der einzelnen Teilnehmerinnen besteht. Insgesamt beurteilten über 80 % aller Befragten die Maßnahme hinsichtlich der Vorbereitung auf die geforderten beruflichen Fähigkeiten mit sehr gut bzw. gut. Nur 2,5 % der Frauen hatten eine negative Einstellung hinsichtlich dieses Aspektes. Dieser Befund ist allerdings unter dem Vorbehalt zu interpretieren, dass offensichtlich auch Teilnehmerinnen, die derzeit keine berufliche Tätigkeit ausüben, der Weiterbildung ein hohes Maß an Ausbildungsadäquanz bescheinigen.

Die berufliche Identität und Zufriedenheit (ZABECK/ZIMMERMANN 1995, 247) der Teilnehmerinnen des Office Training Centers stellt darüber hinaus ein zentrales pädagogisches Beurteilungskriterium externer Funktionalität dar, denn nicht nur Wissensvermittlung, sondern auch die Persönlichkeitsentfaltung wird als Ziel der Weiterbildungsmaßnahme erachtet. Dabei sollten die empirischen Ergebnisse zeigen, ob und in welchem Maße die Teilnehmerinnen ihre berufliche Tätigkeit als persönlich zufrieden stellend erleben.

4.1 Analyse der Daten im Hinblick auf ZIMMERMANNs berufspädagogische Verbleibstheorie

Auch für ZIMMERMANN ist ein erstes Kriterium des erfolgreichen Verbleibs die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit. Von 354 Teilnehmerinnen gaben 280 Frauen an, zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig zu sein, somit erfüllten im Rahmen dieser Untersuchung 79 % aller Befragten dieses grundsätzliche Kriterium. 15 von ihnen wurden aufgrund unvollständiger Angaben aus der weiteren Analyse ausgeschlossen, so dass die folgenden Zusammenhangsanalysen auf der Basis $n = 265$ Befragte durchgeführt wurden.

Als zweites notwendiges Kriterium eines erfolgreichen Verbleibs gilt für ZIMMERMANN die Persönlichkeitsentwicklung, die durch die Faktoren Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung beschrieben werden kann. Nur wenn beide Verbleibskriterien, also berufliche Tätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung, erfüllt sind, lässt sich nach ZIMMERMANN von einer erfolgreichen Wiedereingliederung bzw. einem erfolgreichen berufspädagogischen Verbleib sprechen.

Um zu eruieren, in welchem Maße die Faktoren Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung bei den Befragten auftreten, wurden 20 Items (darunter auch die Items von ZIMMERMANN) entwickelt⁷. In einem ersten Schritt galt es zu ermitteln, ob diese Itemkonstruktzuordnungen empirisch trag- bzw. differenzierungsfähig sind. Dabei wurde folgendermaßen vorgegangen: Zunächst erfolgte die Durchführung einer Faktorenanalyse (mit SPSS 7.5) mit sämtlichen Items. Hierbei wurde die Anzahl der Faktoren im Modell mit drei festgelegt⁸. Die Ergebnisse der Faktorladungen der einzelnen Items waren nur schwer interpretierbar, eine eindeutige Zuordnung konnte nicht festgestellt werden. Auch nach Hinzunahme der schiefwinkligen Rotationsmethode (Varimax) traten keine wesentlichen Verbesserungen auf. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zwischen den Items oft hohe Korrelationen bestanden und dadurch eine eindeutige Überdeterminierung des Modells gegeben war. Als Nächstes wurden daher nur diejenigen Items für die Faktorenanalyse ausgewählt, mit welchen sich nach ZIMMERMANN die Faktoren Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung empirisch ermitteln lassen (ZIMMERMANN 1999, 133)⁹. Auch hier wurde die Anzahl der Faktoren im Modell mit drei festgelegt. Die Ergebnisse der Faktorladungen (Tabelle 1) waren zufrieden stellend: Die ausgewählten sieben Items laden eindeutig und substantiell auf die a priori festgelegten drei Faktoren. Die theoretische Klassifikation spiegelt sich also im empirischen Befund wider und bestätigt damit die Hypothesen ZIMMERMANNs (ZIMMERMANN 1999, 132ff.)¹⁰.

7 Die Items 01 bis 05 wurden dem Faktor Autonomie, die Items 06 bis 13 dem Faktor Kompetenz und die Items 14 bis 20 dem Faktor soziale Einbindung zugeordnet. Dabei sollten die Befragten anhand einer fünfstufigen Skala für jedes Item ihre subjektiven Bewertungen mitteilen.

8 Bei der automatischen Faktorenanalyse ohne Bestimmung der gewünschten Faktoren wurden im Modell vier Faktoren ermittelt, was für die empirische Auswertung unbrauchbar ist, da das berufspädagogische Verbleibskonstrukt drei Faktoren enthält.

9 Autonomie: „Weitgehend eigene Arbeitsplanung“ und „Möglichkeit zur Entwicklung und Verwirklichung eigener Ideen“
 Kompetenz: „Eine Arbeit, die einen fordert“, „Chance zur beruflichen Weiterqualifizierung“ und „Gute Möglichkeiten, meine fachlichen Stärken einzusetzen“
 Soziale Einbindung: „Gute Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit anderen“ und „Gutes Arbeits- und Betriebsklima“

10 Für Gegenüberstellungen der hier dargestellten Ergebnisse mit Zimmermanns empirischer Analyse, siehe Spallek, 2004, S. 136ff.

Tabelle 1: Hauptkomponentenmatrix

Item	Autonomie	Kompetenz	Soziale Einbindung
Weitgehend eigene Arbeitsplanung	,895	,117	,111
Möglichkeit zur Entwicklung und Verwirklichung eigener Ideen	,759	,401	,133
Gute Möglichkeiten, meine fachlichen Stärken einzusetzen	,416	,682	,246
Eine Arbeit, die einen fordert	,302	,791	,180
Chance zur beruflichen Weiterqualifizierung		,840	
Gute Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit anderen		,237	,831
Gutes Arbeits- und Betriebsklima	,226		,838

Anmerkungen: Extraktionsmethode: Hauptkomponenten-Analyse, Rotationsmethode: Varimax (mit Kaiser-Normalisierung)

ZIMMERMANN bildete im Anschluss an die Faktorenanalyse Skalen des Autonomieerlebens, Kompetenzerlebens und des Erlebens der sozialen Einbindung (ZIMMERMANN 1999, 136). Dabei stellt für ZIMMERMANN das arithmetische Mittel der entsprechenden Items den Skalenmittelwert des einzelnen Faktors dar. Aufgrund dieser Vorgehensweise unterstellt ZIMMERMANN offensichtlich, dass Differenzen der Intensität einzelner Items auf das subjektive Erleben von Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung ausgeschlossen bzw. vernachlässigbar sind. In Anlehnung an diese Vorgehensweise wurden die Werte für Autonomieerleben, Kompetenzerleben und soziale Einbindung ermittelt¹¹. Diese sind zusammenfassend für alle 265 Befragten in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2: Deskriptive Statistiken der Verbleibsfaktoren

	Befragte	Min	Max	Mean.	S.D.	S.K.	Kurtosis
Autonomie	265	1,00	5,00	2,68	1,16	,345	-,81
Kompetenz	265	1,00	5,00	2,60	1,08	,454	-,58
soziale Einbindung	265	1,00	5,00	2,05	0,99	,876	,24

Die Mittelwerte des Autonomieerlebens und der Kompetenz sind relativ hoch, d. h., die Absolventinnen der Weiterbildungsmaßnahme empfinden ein relativ geringes Maß an Autonomie und Kompetenz. Der Durchschnittswert für die soziale Einbindung ist dagegen signifikant geringer und weist deshalb auf ein relativ hohes Maß an sozialer Einbindung der befragten Teilnehmerinnen hin.

11 Jede der Skalen reicht von 1 = trifft völlig zu, bis 5 = trifft gar nicht zu.

Daneben bestehen zwischen den Verbleibsfaktoren Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung signifikante positive Korrelationswerte: Je stärker das Autonomieerleben, desto stärker ist auch das Kompetenzerleben und die soziale Einbindung. Die gleichen Zusammenhänge ergeben sich auch für die Verbleibsfaktoren Kompetenz und soziale Einbindung.

In Anlehnung an ZIMMERMANN Vorgehensweise (1999, 144ff.) erfolgte dann aufgrund von beruflichen Eingliederungsskalen die Ermittlung der Anteile an Erwerbstätigen, auf welche die persönlichkeitsförderlichen Bedingungen Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung zutreffen. Dabei wurde für jeden Faktor eine bivariate Skala gebildet. Der Wert 2,50 galt als Abschnidegrenze. Jede Befragte, deren Einschätzung für einen spezifischen Verbleibsfaktor einen Durchschnittswert von $<2,50$ ergab, wurde als autonom, kompetent bzw. als sozial eingebunden angesehen¹².

Tabelle 3: Häufigkeiten der Verbleibsfaktoren

	Anzahl der Befragten	Anteile in Prozent	kumulierte Prozentanteile
3 Bedingungen	69	26,0	26,0
2 Bedingungen	76	28,7	54,7
1 Bedingung	62	23,4	78,1
0 Bedingungen	58	21,9	100,0
Summe	265	100,0	

Basierend auf dieser Vorgehensweise zeigt sich (Tabelle 3), dass ein Viertel der Frauen sämtliche persönlichkeitsförderlichen Verbleibsfaktoren erfüllte und damit aus berufspädagogischer Sicht als erfolgreich in das Berufsleben eingegliedert anzusehen ist. Mehr als die Hälfte der Befragten (54,7 %) erfüllte wenigstens zwei der Verbleibsfaktoren, während 78,1 % wenigstens ein Kriterium aufwies. Ein Fünftel der Befragten (21,9 %) muss aus berufspädagogischer Sichtweite als nicht erfolgreich eingegliedert angesehen werden.

Bezüglich des Vorhandenseins einzelner persönlichkeitsförderlicher Verbleibsfaktoren ergaben sich folgende Resultate: Nur 41,1 % der Befragten fühlen sich in ihrem Arbeitsleben autonom, während für etwas mehr als die Hälfte der Frauen der Verbleibsfaktor Kompetenz erfüllt ist (53,2 %). Fast zwei Drittel der Berufstätigen (64,5 %) fühlen sich dagegen sozial eingebunden¹³.

12 In gewisser Weise ist diese Abschnidegrenze natürlich willkürlich gewählt. Allerdings ist damit gewährleistet, dass die Befragten aufgrund dieser Abschnidegrenze alle Frauen einschließen, deren subjektive Einschätzung des Erlebens der einzelnen berufspädagogischen Verbleibsfaktoren tendenziell „positiv“ ist.

13 Von 265 Befragten fühlen sich 109 autonom, 141 kompetent und 171 sozial eingebunden.

4.2 Zusammenhänge zwischen konventionellen Gütekriterien des Verbleibs und berufspädagogischen Verbleibsfaktoren

Im Rahmen dieser Arbeit wurden vier konventionelle Gütekriterien – Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit, Ausbildungsadäquanz und Aufstiegsmöglichkeiten – auf Beziehungen zu den Faktoren des berufspädagogischen Verbleibs untersucht. Dabei wurde für jedes Gütekriterium getestet, ob ein Zusammenhang zu den Verbleibsfaktoren Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung besteht. Der jeweilige Test erfolgte durch Kreuztabellierung der bivariaten Variablen des Verbleibskriteriums und der Skala des jeweiligen Gütekriteriums. Als statistische Größe diente der χ^2 -Test.

Die Zusammenhänge zwischen dem Gütekriterium Arbeitsplatzsicherheit und den Verbleibsfaktoren wurden zum einen anhand des objektiven Merkmals der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses getestet sowie andererseits durch die Abfrage einer Selbsteinschätzung der Frauen bezüglich ihrer Arbeitsplatzsicherheit.

Tabelle 4: Arbeitsplatzsicherheit (objektives Kriterium)

	Befristetes Beschäftigungs- verhältnis	Unbefristetes Beschäftigungs- verhältnis	Gesamt	χ^2
<i>Fallanzahl</i>	<i>49</i>	<i>216</i>	<i>265</i>	
Faktoren				
Autonomie	26,5 %	44,4 %	41,1 %	5,293 (0,021)*
Kompetenz	51,0 %	53,7 %	53,2 %	0,116 (0,734)
soziale Einbindung	75,5 %	62,0 %	64,5 %	3,167 (0,075)**

* 5 % Signifikanzlevel

**10 % Signifikanzlevel

Interessanterweise zeigt sich (Tabelle 4), dass die Arbeitsplatzsicherheit, dargestellt durch das Kriterium „Befristung des Beschäftigungsverhältnisses“, einen signifikanten Einfluss auf die Faktoren Autonomie und soziale Einbindung hat. Allerdings ist dieses Ergebnis insgesamt ambivalent. Während Teilnehmerinnen mit befristetem Beschäftigungsverhältnis ein weniger ausgeprägtes Autonomieerleben zeigen, ist dieser Befund bezüglich der sozialen Einbindung genau umgekehrt. Befragte mit befristetem Beschäftigungsverhältnis scheinen einen höheren Grad an sozialer Einbindung zu erleben. In Bezug auf das Kompetenzerleben ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Gruppen.

Die Resultate auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit?“ sind in Tabelle 5 dargestellt. Einerseits ist das subjektive Empfinden einer höheren Arbeitsplatzsicherheit signifikant mit einem höheren Autonomieerleben und Kompetenzerleben korreliert. Die Arbeitsplatzsicherheit hat andererseits keinen Einfluss auf das Verbleibskriterium soziale Einbindung.

Tabelle 5: Arbeitsplatzsicherheit (subjektive Einschätzung)

	sehr zufrieden	teils-teils	gar nicht zufrieden	Gesamt	χ^2
<i>Fallanzahl</i>	168	72	25	265	
Faktoren					
Autonomie	45,8 %	36,1 %	24,0 %	41,1 %	5,314 (0,070)**
Kompetenz	58,9 %	43,1 %	44,0 %	53,2 %	6,040 (0,049)*
soziale Einbindung	66,1 %	56,9 %	76,0 %	64,5 %	3,421 (0,181)

* 5 % Signifikanzlevel

**10 % Signifikanzlevel

Vergleicht man die Ergebnisse basierend auf dem objektiven Kriterium (Tabelle 4) mit den Befunden anhand der subjektiven Empfindungen der Arbeitsplatzsicherheit (Tabelle 5), so bestehen für den Verbleibsfaktor Kompetenz gravierende Diskrepanzen. Während die Befristung des Arbeitsverhältnisses keinen Einfluss auf das Kompetenzerleben zu haben scheint, besteht eine signifikante Korrelation zwischen dem Gütekriterium Arbeitsplatzsicherheit und dem Verbleibsfaktor Kompetenz anhand des Unabhängigkeitstests basierend auf den Daten der subjektiven Einschätzungen. In Bezug auf das Autonomieerleben bestehen nur marginale Unterschiede in den Ergebnissen. Ähnliches gilt tendenziell für das Verbleibskriterium der sozialen Einbindung, wengleich aus statistischer Sicht, im Gegensatz zum objektiven Kriterium, keine Abweichungen hinsichtlich der sozialen Einbindung basierend auf den subjektiven Einschätzungen bestehen.

Des Weiteren wurden die Daten zur Befristung des Beschäftigungsverhältnisses (objektives Kriterium) den Daten zur Arbeitsplatzsicherheit (subjektive Einschätzung) gegenübergestellt. Dabei wird deutlich, dass ein relativ höherer Anteil der Frauen, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen, ein geringeres Maß an Arbeitsplatzsicherheit empfinden, als dies bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen der Fall ist. Ein Drittel der Befragten, die ein befristetes Arbeitsverhältnis innehaben, sind mit ihrer Arbeitsplatzsicherheit „gar nicht zufrieden“, während dies für Frauen mit unbefristeten Beschäftigungsverträgen in weniger als 4 % der Fälle zutrifft¹⁴.

Zusammenfassend betrachtet sind die Ergebnisse zur subjektiven und objektiven Arbeitsplatzsicherheit teilweise widersprüchlich. Dennoch ist festzustellen, dass dies nicht notwendigerweise mit der Verschiedenheit der beiden zugrunde liegenden Items zur Abfrage der subjektiven und objektiven Arbeitsplatzsicherheit begründet werden kann. Das objektive Kriterium der Arbeitsplatzsicherheit korreliert hoch mit dem subjektiven Kriterium des Arbeitsplatzsicherheitsempfindens.

Der Test zur Evaluierung möglicher Zusammenhänge zwischen dem Gütekriterium Einkommen und den drei Verbleibsfaktoren erfolgte ebenfalls durch eine objektive Abfrage und eine subjektive Einschätzung. Als objektives Kriterium

14 Ein formaler χ^2 -Signifikanztest war aufgrund unzureichender Zellenbesetzung nicht möglich und ist daher tabellarisch nicht dargestellt.

wurde das von den Befragten angegebene Bruttoeinkommen verwendet, welches anhand einer vorgegebenen Einkommensskala ermittelt wurde.

Tabelle 6: Einkommen (objektives Kriterium)

	bis 500 Euro	bis 1000 Euro	bis 2000 Euro	mehr als 2000 Euro	Gesamt	χ^2
<i>Fallanzahl</i>	23	74	119	41	257	
Faktoren						
Autonomie	26,1 %	39,2 %	41,2 %	56,1 %	41,6 %	6,010 (0,111)
Kompetenz	34,8 %	40,5 %	58,0 %	68,3 %	52,5 %	12,675 (0,005)*
soziale Einbindung	69,6 %	60,8 %	64,7 %	62,0 %	64,2 %	0,720 (0,869)

* 5 % Signifikanzlevel

Anmerkungen: Wegen mangelnder Angaben von 8 Teilnehmerinnen reduziert sich die Fallanzahl auf 257. Daher weichen die Summenwerte von den vorangegangenen Werten leicht ab.

Die Ergebnisse (Tabelle 6) machen deutlich, dass das Gütekriterium Einkommen keinen statistisch signifikanten Einfluss auf das Autonomieerleben sowie die soziale Einbindung hat¹⁵. Befragte mit höherem Einkommen scheinen hingegen ein ausgeprägteres Kompetenzerleben zu empfinden.

Auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung hinsichtlich des Einkommens?“ ergaben sich folgende Resultate (Tabelle 7): Für alle drei berufspädagogischen Verbleibsfaktoren besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen subjektiver Einkommenszufriedenheit und erfolgreichem Verbleib. Befragte, die ein höheres Maß an Einkommenszufriedenheit empfinden, fühlen sich gleichzeitig autonomer, kompetenter und sozial eingebundener.

Tabelle 7: Einkommen (subjektive Einschätzung)

	sehr zufrieden	teils-teils	gar nicht zufrieden	Gesamt	χ^2
<i>Fallanzahl</i>	98	135	32	265	
Faktoren					
Autonomie	49,0 %	40,0 %	21,9 %	41,1 %	7,465 (0,024)*
Kompetenz	65,3 %	52,6 %	18,8 %	53,2 %	21,043 (0,000)*
soziale Einbindung	64,3 %	68,9 %	46,9 %	64,5 %	5,481 (0,065)**

* 5 % Signifikanzlevel

**10 % Signifikanzlevel

¹⁵ Allerdings ist festzustellen, dass in Bezug auf das Autonomieerleben eine hohe Korrelation besteht, die am Rande des geforderten 10%igen Signifikanzkriteriums liegt.

Vergleicht man die Ergebnisse der subjektiven Einschätzung und des objektiven Kriteriums der Einkommensvariable, so bestehen wiederum teilweise gravierende statistische Unterschiede. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Abfrage des objektiven Einkommenskriteriums und der subjektiven Einkommenszufriedenheit verschiedene Ansätze darstellen, die auf unterschiedliche Aspekte abheben¹⁶. Ein objektiv geringes monatliches Einkommen einer Teilzeitbeschäftigten führt nicht notwendigerweise zu einer subjektiven Einkommensunzufriedenheit. Ebenso wenig gilt, dass eine vollzeitbeschäftigte Befragte mit relativ hohem Monatsgehalt mit ihrer Entlohnung subjektiv sehr zufrieden sein muss. Zwar mag es sein, dass Befragte, die mit ihrem Einkommen sehr zufrieden sind, sich deshalb auch kompetenter, sozial eingebundener und autonomer fühlen. Dennoch kann die Einkommensvariable nicht zwangsläufig zur Erklärung des erfolgreichen berufspädagogischen Verbleibs angesehen werden, denn ebenso ist nicht auszuschließen, dass Personen mit einem erfolgreichen Verbleib ein relativ geringes Einkommen als dennoch befriedigend empfinden.

Das Einkommen scheint nicht unabhängig von der beruflichen Eingliederung, allerdings lassen sich keine eindeutigen weiter reichenden Schlussfolgerungen daraus ziehen.

Um zu eruieren, ob Zusammenhänge zwischen dem Gütekriterium Ausbildungsadäquanz und den berufspädagogischen Verbleibsfaktoren bestehen, wurden die Teilnehmerinnen gefragt „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Beschäftigung hinsichtlich des Aspekts der Anwendbarkeit der im Übungskontor/Office Center erworbenen Qualifikationen?“.

Tabelle 8: Ausbildungsadäquanz

	sehr zufrieden	teils-teils	gar nicht zufrieden	Gesamt	χ^2
<i>Fallanzahl</i>	<i>93</i>	<i>132</i>	<i>40</i>	<i>265</i>	
Faktoren					
Autonomie	53,8 %	40,2 %	15,0 %	41,1 %	17,462 (0,000)*
Kompetenz	69,9 %	52,3 %	17,5 %	53,2 %	30,930 (0,000)*
soziale Einbindung	69,9 %	64,4 %	52,5 %	64,5 %	3,698 (0,157)

* 5 % Signifikanzlevel

225 der 265 Berufstätigen sind mit ihrer Ausbildungsadäquanz sehr zufrieden bzw. teilweise zufrieden (84,9 %). Nur 40 (15,0 %) der Befragten erachten die Anwendbarkeit der in der Weiterbildung erworbenen Fertigkeiten für ihr Berufsleben als unbefriedigend.

Die Ergebnisse der Unabhängigkeitstests, entsprechend den vorangegangenen durchgeführt, verdeutlichen, dass sich die Anwendbarkeit des in der Weiterbil-

16 Es besteht nur eine sehr niedrige Korrelation zwischen objektivem Einkommenskriterium und subjektiver Einschätzung der Einkommenszufriedenheit (0,119).

dungsmaßnahme Erlernen statistisch eindeutig positiv auf das Autonomieerleben und das Kompetenzerleben der Befragten auswirkt, während die soziale Einbindung unabhängig¹⁷ von der Ausbildungsadäquanz erscheint (Tabelle 8)¹⁸.

Als letztes Gütekriterium wurden die subjektiven Empfindungen der Befragten zu Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens abgefragt.

Je größer die Zufriedenheit mit beruflichen Aufstiegschancen im Beruf wahrgenommen wird, desto höher sind Autonomieerleben, Kompetenzerleben und soziale Einbindung der befragten berufstätigen Frauen (Tabelle 9).

Tabelle 9: Aufstiegsmöglichkeiten

	sehr zufrieden	teils-teils	gar nicht zufrieden	Gesamt	χ^2
<i>Fallanzahl</i>	38	131	96	265	
Faktoren					
Autonomie	52,6 %	47,3 %	28,1 %	41,1 %	10,860 (0,004)*
Kompetenz	89,5 %	64,9 %	22,9 %	53,2 %	62,629 (0,000)*
soziale Einbindung	78,9 %	73,3 %	46,9 %	64,5 %	20,908 (0,000)*

* 5 % Signifikanzlevel

Da eines der Items, die den Verbleibsfaktor Kompetenz definieren, die Chance zur beruflichen Weiterbildung darstellt und diese wiederum sehr hoch mit dem subjektiven Empfinden von Aufstiegsmöglichkeiten korreliert, überrascht insbesondere der enge Zusammenhang zwischen Kompetenz und dem hier getesteten Gütekriterium nicht.

Insgesamt zeigt sich, dass eindeutige Aussagen über die Zusammenhänge zwischen den konventionellen Gütekriterien Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen, Ausbildungsadäquanz und Aufstiegsmöglichkeiten und dem berufspädagogischen Verbleib durch die Analysen im Rahmen der vorliegenden Studie nicht durchgehend erbracht werden können. Die empirischen Befunde sind recht heterogen und lassen keine konkreten Schlussfolgerungen über etwaige kausale Zusammenhänge zu. Tendenziell bestehen hohe und meist auch statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen dem Autonomieerleben und den vier hier überprüften herkömmlichen Gütekriterien unabhängig von der Befragungsmethode. Ähnliches gilt

17 Wenngleich keine statistische Signifikanz vorliegt, besteht eine positive Korrelation zwischen sozialer Einbindung und der Ausbildungsadäquanz.

18 Alternativ wurden die Teilnehmerinnen gefragt, wie sie durch die Weiterbildung hinsichtlich des Aspekts der geforderten beruflichen Fähigkeiten durch die Weiterbildung vorbereitet wurden. 257 von 263 Berufstätigen fühlen sich nach dieser Definition von Ausbildungsadäquanz sehr gut, gut oder teilweise gut vorbereitet. Nur 6 Befragte erachteten die Weiterbildung für ihr Berufsleben als „schlecht“ und keine der Frauen antwortete mit „sehr schlecht“. Die Befragungsergebnisse lassen keine statistischen Unabhängigkeitstests zu, obgleich hohe Korrelationen zwischen dem Gütekriterium und den drei Verbleibsfaktoren die statistischen Ergebnisse zur Ausbildungsadäquanz (Tabelle 8) unterstützen.

für das Kompetenzerleben mit Ausnahme der Ergebnisse des Unabhängigkeitstests zwischen Kompetenz und objektiver Arbeitsplatzsicherheit. Darüber hinaus bestehen zwischen sozialer Einbindung und den vier Gütekriterien hohe und meist statistisch signifikante Zusammenhänge, wenngleich die soziale Einbindung unabhängig vom objektiven Einkommenskriterium ist und höhere objektive Arbeitsplatzsicherheit mit einer statistisch signifikant geringeren sozialen Einbindung korreliert. Zwischen den subjektiv empfundenen Aufstiegsmöglichkeiten und den Verbleibsfaktoren bestehen eindeutig positive statistisch signifikante Abhängigkeiten.

Zusammenfassend ist also festzustellen, dass keineswegs davon auszugehen ist, dass die herkömmlichen Gütekriterien notwendigerweise hinreichend sind, um einen erfolgreichen berufspädagogischen Verbleib zu determinieren. Ein gelungener beruflicher Verbleib, definiert nach den Verbleibsfaktoren Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung, ist also nicht deckungsgleich oder messbar mit den herkömmlichen Gütekriterien und kann daher, wenn überhaupt, durch diese nur unzureichend abgebildet werden.

5 Fazit

Die vorangegangene Analyse zeigte, dass die berufspädagogischen Verbleibsfaktoren teilweise von den konventionellen Gütekriterien abhängig sind. Die empirischen Resultate ergaben beispielsweise eine positive Korrelation zwischen dem Erleben von Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung und dem subjektiven Empfinden der Aufstiegschancen. Wichtig ist dennoch, festzuhalten, dass die Verwendung der herkömmlichen Gütekriterien auch in dieser Untersuchung keine befriedigende Alternative zur Analyse eines erfolgreichen berufspädagogischen Verbleibs darstellen und somit ohne das von ZIMMERMANN entwickelte Konzept keine aussagefähigen Ergebnisse möglich sind.

Weiterhin ist nicht auszuschließen, wenngleich im Rahmen dieser Studie keine quantitativen Aussagen dazu gemacht werden können, dass objektive sachliche Gegebenheiten am Arbeitsplatz, also das berufsspezifische Tätigkeitsfeld und die damit verbundenen Arbeitsabläufe, einen Einfluss auf die berufspädagogischen Verbleibsfaktoren haben. Personen, die in ihrem Berufsalltag sich wiederholende, oft standardisierte Tätigkeiten erledigen, wie dies bei kaufmännischen Tätigkeiten in hohem Maße der Fall ist, sind möglicherweise objektiv in ihrem Autonomieerleben und ihrem Kompetenzerleben aus arbeitsorganisatorischen, sachlich objektiven Gegebenheiten limitierter als Beschäftigte auf höheren Hierarchieebenen oder gar in Management- bzw. Führungsfunktionen innerhalb eines Unternehmens.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass das Office Training Center den berufspädagogischen Anspruch nach erfolgreichem beruflichem Verbleib im kaufmännischen Bereich sowie nach beruflicher Zufriedenheit und Identität der Teilnehmerinnen insgesamt erfüllt. Darüber hinaus konnte gezeigt werden, dass sich das von ZIMMERMANN entwickelte Modell des erfolgreichen berufspädagogischen Verbleibs zur Analyse der hier untersuchten Personengruppe insgesamt doch überraschend gut übertragen und anwenden lässt und zu klaren Aussagen bezüglich der Aspekte Autonomie, Kompetenz und sozialer Einbindung führt.

ZIMMERMANN'S Theorie eines erfolgreichen berufspädagogischen Verbleibs ist auch nicht als eine deckungsgleiche Variante zu den konventionellen Gütekriteri-

en zur Messung eines erfolgreichen Verbleibs anzusehen, sondern stellt in qualitativer Hinsicht einen neuen analytischen Ansatz zur Bestimmung eines berufspädagogischen Verbleibs dar. Angesichts dieser Tatsache scheint es angebracht, ZIMMERMANNs Konzept analytisch weiterzuentwickeln wie auch empirisch in unterschiedlichen pädagogischen Bereichen einer Prüfung zu unterziehen, um längerfristig ein vollständiges, empirisch valides Theoriegebäude der beruflichen Eingliederung zu erhalten.

Die Anwendbarkeit der von ZIMMERMANN entwickelten Theorie konnte in dieser Studie insgesamt bestätigt werden. Die Ergebnisse lassen dabei auf einen berufspädagogisch erfolgreichen Verbleib der Teilnehmerinnen schließen. Die meisten der befragten Frauen, die größtenteils vor der Maßnahme keiner Erwerbsarbeit nachgingen, konnten innerhalb relativ kurzer Zeit in eine angestrebte Beschäftigung im kaufmännischen Bereich eingegliedert werden. Die Resultate in Bezug auf die drei berufspädagogischen Verbleibsfaktoren Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung bedürfen einer differenzierteren Betrachtungsweise.

Das in der empirischen Untersuchung bei den befragten Frauen in relativ geringem Maße vorhandene Autonomieerleben muss vor dem Hintergrund der berufsspezifischen Tätigkeiten im Bürobereich betrachtet werden. Andererseits führt ein relativ geringes Autonomieerleben nicht zwangsläufig zur Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz bzw. den beruflichen Gegebenheiten, wie in dieser Studie gezeigt werden konnte, sondern sollte in Zusammenhang mit dem spezifischen Berufsfeld beurteilt werden. So wurde bei den meisten befragten Frauen zu einem großen Teil ein hohes Maß an beruflicher Zufriedenheit und Identität ermittelt. Um festzustellen, ob das in dieser Untersuchung ermittelte Resultat des geringen Maßes an Autonomieerleben ein generelles Problem im Bereich von frauenspezifischen Berufsfeldern darstellt, bedarf es jedoch weiterer Forschungsbemühungen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob eine differenziertere Operationalisierung des Faktors Autonomie notwendig erscheint, um die spezifische Charakteristik der beruflichen Tätigkeiten von Frauen im kaufmännischen Bereich zielgenauer zu erfassen und durch die empirische Analyse abzubilden.

Mit der vorliegenden Studie wurde ein Beitrag zur berufspädagogischen Verbleibsforschung geleistet. Die empirischen Ergebnisse stützen die Theorie von ZIMMERMANN, führen jedoch auch zu einer notwendigen differenzierten Sichtweise. Um die unerlässliche Notwendigkeit einer berufspädagogischen Verbleibstheorie in höherem Maße zu festigen, bedarf es weiterer Forschungsbemühungen. Außerdem unterstreichen die Ergebnisse den Wert von Wiedereingliederungsmaßnahmen, die über die reine berufliche Integration hinaus die individuelle Lebenssituation von Frauen in spezifischer Weise berücksichtigen. Eine moderne Gesellschaft, deren Frauenbild von der Ausübung einer eigenständigen beruflichen Tätigkeit geprägt ist, sollte diese Errungenschaft weiterhin unterstützen. Dazu bedarf es einerseits, die vorhandenen potentiellen Forschungschancen in diesem Bereich verstärkt zu nutzen und andererseits auf praktischer Ebene Fördermaßnahmen zu erhalten, deren spezifische Konzeption und Durchführung zu einer Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmerinnen beitragen und zu einem erfolgreichen berufspädagogischen Verbleib führen, welcher nicht allein an der Aufnahme einer Berufstätigkeit nach der Weiterbildung gemessen werden kann, sondern auch die Realisierung von grundlegenden berufspädagogischen Ver-

bleibsfaktoren wie Autonomie, Kompetenz und soziale Einbindung im beruflichen Tätigkeitsfeld umfasst.

Literaturverzeichnis

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation und Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1993). Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: *Zeitschrift für Pädagogik*, 39, 223–238.
- Plath, H.-E., König, P. & Jungkunst, M. (1996). Verbleib sowie berufliche und soziale Integration jugendlicher Rehabilitanden nach der beruflichen Erstausbildung. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 29 (S. 247–278). Stuttgart: Kohlhammer.
- Spallek, C. (2004). Die berufliche Wiedereingliederung von Frauen in das Beschäftigungswesen. Berufspädagogische Evaluation einer Fördermaßnahme im kaufmännischen Bereich. *Studien zur Berufspädagogik*, Bd. 13, Hamburg: Dr. Kovac.
- Zabeck, J. (1992). Die Berufs- und Wirtschaftspädagogik als erziehungswissenschaftliche Teildisziplin. *Schriftenreihe Wirtschaftsdidaktik, Berufsbildung und Konsumentenerziehung*, Bd. 24, Baltmannsweiler: Schneider.
- Zabeck, J. (2001). ‚Just in time‘ als bildungspolitisches Prinzip? In: D. Hoffmann & K. Maack-Rheinländer (Hrsg.), *Ökonomisierung der Bildung* (S. 79–91). Weinheim: Beltz.
- Zabeck, J. & Zimmermann, M. (Hrsg.) (1995). *Anspruch und Wirklichkeit der Berufsakademie Baden-Württemberg. Eine Evaluationsstudie*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Zimmermann, M. (1999). Berufliche Eingliederung. Zur Entwicklung einer erziehungswissenschaftlichen Theorie des beruflichen Verbleibs. *Wirtschaftspädagogische Studien zur individuellen und kollektiven Entwicklung*, Bd. 2. München: Hampp.

Anschrift der Autorin/des Autors: Dr. Cornelia Spallek, Paul-Lincke-Str. 9, 76689 Karlsdorf-Neuthard (Merkur Akademie International, Karlsruhe)
 Prof. Hubert Hieke Ph.D., Department of Economics, American University in Bulgaria, Georgi Izmirlier 1, Blagoergrad 2700, Bulgarien