

Universität Bern
Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät
Institut für Erziehungswissenschaft
Abteilung Pädagogische Psychologie

Masterarbeit

PH: Sackgasse, Umweg oder Sprungbrett?

Karriereverläufe von Absolventinnen und Absolventen der deutschsprachigen
Pädagogischen Hochschulen, die nicht (mehr) im Primarlehrberuf tätig sind

Kathrin Thomann
Feldrainstrasse 6
3098 Köniz
kathrin.thomann@students.unibe.ch

Matrikelnummer: 03-126-984
Studienfach: Erziehungswissenschaft

eingereicht bei:
Prof. Dr. Walter Herzog
Institut für Erziehungswissenschaft
Abteilung Pädagogische Psychologie
Universität Bern

Bern, im Juli 2011

Abstract

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit Lehrpersonen, welche nicht bzw. nicht mehr im Lehrberuf tätig sind. Der Fokus liegt dabei auf der beruflichen Mobilität und damit verbundenen Beweggründen. Anhand einer retrospektiven Befragung von Absolventinnen und Absolventen der deutschsprachigen Pädagogischen Hochschulen wurden einerseits Daten zu den beruflichen Tätigkeiten analysiert. Andererseits wurden rückblickende Einschätzungen sowie bevorstehende berufliche Veränderungen beleuchtet. Die Ergebnisse dieser quantitativen Auswertung zeigen, dass zwar ein hoher Anteil aller befragten Primarlehrpersonen nicht (mehr) auf der Schulstufe tätig ist, für die sie ausgebildet wurden, aber lediglich rund ein Fünftel dieser Probandinnen und Probanden den Lehrberuf ganz verlassen hat. Begründet werden Stellen- und Berufswechsel sowohl bei nie eingestiegenen wie auch bei ausgestiegenen Primarlehrpersonen am häufigsten mit der Anziehungskraft einer neuen Tätigkeit. Obwohl die Vielfalt an beruflichen Karriereverläufen bereits wenige Jahre nach Ausbildungsabschluss gross ist – der Lehrberuf ist weder Umweg noch Sackgasse. Im Vordergrund der befragten Primarlehrpersonen stehen vielmehr das Bedürfnis nach individuell angepassten Arbeitsbedingungen und einem abwechslungsreichen Berufsleben. Attraktivere Rahmenbedingungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb Lehrberufs könnten daher vermutlich eine nachhaltige Wirkung zeigen.

Dank

Mein Dank gilt an erster Stelle Prof. Dr. Walter Herzog, Direktor der Abteilung Pädagogische Psychologie am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Bern, für das Vertrauen in meine wissenschaftlichen Fähigkeiten und die Betreuung dieser Masterarbeit.

Ein Dank geht auch an die vielen Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen, die sich im Rahmen des Gesamtprojektes „PH – und dann?“ an der schriftlichen Befragung beteiligt haben.

Weiter danke ich Daniel Ingrisani, der mir durch das zur Verfügung gestellte Datenmaterial die empirische Untersuchung überhaupt ermöglichte.

Bedanken möchte ich mich zudem bei Prof. Dr. Armin Hollenstein, Dozent am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Bern, von dem ich aufschlussreiche Hinweise für die statistischen Auswertungen erhielt.

Ebenfalls bedanke ich mich bei Rahel Schweiter und Conny Vorweg für das kritische Gegenlesen, den Austausch und die ermunternden Gespräche.

Danken möchte ich auch Dr. Martin Holder, Studiengangsleiter und Dozent am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung, der sich als mein Vorgesetzter immer wieder offen und flexibel gezeigt hat.

Ein besonderes Dankschön geht schliesslich an Mänu, meine Familie und all meine lieben Freunde, für ihr ausdauerndes Verständnis und ihre Geduld.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Verwendete Abkürzungen	8
1 Einleitung	9
2 Ausgangslage und theoretische Hintergründe	11
2.1 Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz	12
2.1.1 Studiengang für Lehrpersonen der Vorschulstufe und/oder Primarstufe	14
2.1.2 Studierendenzahlen im Bereich der Vorschul- und Primarstufe	15
2.2 Karriereverläufe als Forschungsgegenstand	16
2.2.1 Biographie, Karriere und Lebenslauf	17
2.2.2 Berufliche Mobilität und Fluktuation	18
3 Entwicklung und Stand der empirischen Lehrerforschung	23
3.1 Entwicklung der Forschung zum Lehrberuf	23
3.2 Studien zur Berufsentwicklung von Lehrpersonen: Phasen- und Stufenverläufe	24
3.3 Studien zum Berufseinstieg: Vom Studium in den Beruf	27
3.4 Studien zur beruflichen Mobilität: Berufswechsel und Berufstreue	28
3.4.1 Gehen oder Bleiben?	28
3.4.2 Kündigungsmotive von Lehrpersonen	29
3.4.3 Internationale Studien	31
3.4.4 Einmal Lehrer, immer Lehrer?	32
4 Fragestellung und methodisches Vorgehen	35
4.1 Beschreibung der Stichprobe des Gesamtprojekts „PH – und dann?“	36
4.2 Erhebungsinstrument und Datenerhebung	38
4.3 Datenaufbereitung und -auswertung	39
4.3.1 Bestimmung der Karrieretypen	40
4.3.2 Klassifikation der aktuellen Erwerbstätigkeit	41
4.3.3 Skalen für Vorbildung, Beweggründe, Bilanz und Perspektiven	42

5	Empirische Ergebnisse	44
5.1	Karrieretypen im Vergleich	44
5.1.1	Karrieretypen nach Ausbildung und Unterrichtstätigkeit	45
5.1.2	Karrieretypus Nicht-Einstieg	47
5.1.3	Berufliche Mobilität nach ausbildungsbezogenem Karrieretypus	48
5.1.4	Vorbildung der Karrieretypen	49
5.2	Aktuelle Erwerbstätigkeit	50
5.2.1	Tätigkeitsfelder	51
5.2.2	Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Karrieretypus	52
5.2.3	Weitere Tätigkeiten	55
5.2.4	Umfang der Erwerbstätigkeit	57
5.3	Beweggründe für den Nicht-Einstieg und Ausstieg	60
5.3.1	Karrieretypus Nicht-Einstieg	60
5.3.2	Karrieretypus Ausstieg	62
5.4	Rückblick und Perspektiven	66
5.4.1	Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen	66
5.4.2	Wiederwahl der Ausbildung	67
5.4.3	Zukunftsperspektiven	70
6	Diskussion der Ergebnisse	73
6.1	Berufliche Mobilität und aktuelle Tätigkeiten	73
6.2	Gründe für berufliche Veränderungen	74
6.3	Bilanz und Zukunftsabsichten	76
6.4	Geschlechtsspezifische Aspekte	77
6.5	Fazit und Ausblick	78
	Literaturverzeichnis	81
	Anhang	88

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausbildungsstandorte der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz ..	13
Abbildung 2: Studiengänge der Pädagogischen Hochschulen der deutschen Schweiz.....	14
Abbildung 3: Anzahl Eintritte / Studierende auf Vorschul- und Primarstufe 2001 bis 2009	15
Abbildung 4: Anzahl Diplome auf Vorschul- und Primarstufe 2003 bis 2009.....	16
Abbildung 5: Empirisches Phasenmodell der Berufsbiographien von Lehrpersonen	25
Abbildung 6: Auszug Tätigkeitschronologie	38
Abbildung 7: Bildung und Beschreibung der Karrieretypen	40
Abbildung 8: Klassifikation der Erwerbstätigkeit	41
Abbildung 9: Klassifikation der Erwerbstätigkeiten mit Subkategorien	42
Abbildung 10: Empirische Verteilung der Karrieretypen	42
Abbildung 11: Häufigkeiten nach Stufenwechsel.....	47
Abbildung 12: Karrieretypus Nicht-Einstieg	48
Abbildung 13: Vorbildung nach Karrieretypen	50
Abbildung 14: Aktuelle Erwerbstätigkeit in fünf Kategorien	51
Abbildung 15: Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Berufsfeld und Karrieretypus	53
Abbildung 16: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht	59
Abbildung 17: Beweggründe Nicht-Einstieg.....	61
Abbildung 18: Beweggründe Ausstieg.....	64
Abbildung 19: Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen	67
Abbildung 20: Wiederwahl der Ausbildung zur Primarlehrperson nach Karrieretypus	68
Abbildung 21: Wiederwahl der Ausbildung zur Primarlehrperson nach Geschlecht.....	69
Abbildung 22: Ausübung der aktuellen Tätigkeit in 3 bzw. 8 Monaten sowie in 2 Jahren	70
Abbildung 23: (Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson nach Karrieretypus.....	72

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Die fünf Vergleichstypen nach Geschlecht und Patentierungskohorte	33
Tabelle 2:	Gesamtstichprobe mit Rücklaufquote	36
Tabelle 3:	Gesamtstichprobe nach Geschlecht, Zielstufe der Ausbildung und Ausbildungsinstitution	37
Tabelle 4:	Verwendete Skalen für Vorbildung, Beweggründe, Bilanz und Perspektiven	43
Tabelle 5:	Häufigkeiten der Karrieretypen nach Ausbildung.....	46
Tabelle 6:	Häufigkeiten der Karrieretypen nach Unterrichtstätigkeit.....	46
Tabelle 7:	Karrieretypen nach Ausbildung und Geschlecht.....	48
Tabelle 8:	Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Geschlecht.....	52
Tabelle 9:	Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Karrieretypus	54
Tabelle 10:	Aktuelle Erwerbstätigkeit in Subkategorien nach Häufigkeit.....	55
Tabelle 11:	Weiterbildungen und andere Tätigkeiten nach Geschlecht	56
Tabelle 12:	Weiterbildungen und andere Tätigkeiten nach Karrieretypus	57
Tabelle 13:	Erwerbslosigkeit nach Geschlecht	58
Tabelle 14:	Beweggründe für den Nicht-Einstieg (Mittelwerte).....	60
Tabelle 15:	Andere Gründe für den Nicht-Einstieg nach Geschlecht	62
Tabelle 16:	Beweggründe für den Ausstieg (Mittelwerte)	63
Tabelle 17:	Zug- und Druckmotive als Faktoren für den Ausstieg	65
Tabelle 18:	Andere Gründe für den Ausstieg nach Geschlecht.....	65
Tabelle 19:	Wiederwahl der Ausbildung zur Primarlehrperson.....	68
Tabelle 20:	Möglicher (Wieder-)Einstieg in den Primarlehrberuf	71

Verwendete Abkürzungen

χ^2	Prüfverteilung Chi-Quadrat-Test (Prüfverfahren für nominalskalierte Daten bei unabhängigen Stichproben)
M	Arithmetischer Mittelwert
Md	Median
n	Stichprobengröße, Anzahl der Antwortenden
p	Signifikanzniveau
SD	Standardabweichung
α	Cronbachs Alpha als Mass der Reliabilität der Gesamtskala

1 Einleitung

Gesellschaftliche Veränderungen und damit verbundene Ansprüche wirken sich auf die Schule und den Lehrberuf aus. Dass Lehrpersonen mit zunehmend komplexeren Berufsaufgaben konfrontiert sind, kommt besonders auch im Bildungsbericht Schweiz (SKBF 2010) zum Ausdruck:

„Die gesellschaftlichen Veränderungen und die bildungspolitischen sowie schulstrukturellen Entwicklungen führen zu einem tiefgreifenden Wandel des Lehrberufs. Neben das sogenannte Kerngeschäft Unterrichten und Erziehen sowie die Weiterbildungsverpflichtung treten zunehmend Aufgaben in der Unterrichts- und Schulentwicklung sowie in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen im Schulhausteam und mit anderen Fachpersonen. Neue Herausforderungen ergeben sich für Lehrpersonen im Bereich der Sozialisation, der Integration und des individualisierenden Unterrichtens. Der Berufsauftrag erweitert sich und muss in diesem Sinne neu geklärt werden“ (SKBF 2010, p. 61).

Im Kontext dieser Entwicklungstendenzen steht auch die in den letzten gut zehn Jahren erfolgte Reform der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz. Mit der Tertiarisierung wurde die Ausbildung von Primarlehrpersonen grundlegend verändert: Neben der Entwicklung von Standards und Konzepten als Leitlinien für professionelles Handeln, sind die neu gegründeten Pädagogischen Hochschulen (PHs) zudem mit dem Anspruch verbunden, „die Ausbildung von Lehrkräften aller Stufen und den Lehrerberuf selber stärker an wissenschaftlichen Kriterien auszurichten“ (Herzog & Ignaczewska 2009, p. 4). Vor diesem Hintergrund sind Ausbildung und Tätigkeit von Lehrpersonen besonders in jüngster Zeit abermals zum Thema öffentlicher Debatten geworden.

Angesichts dieser hohen – und nicht selten widersprüchlichen – Ansprüche an die Lehrerinnen und Lehrer von Seiten der Politik, der Eltern, der Schülerinnen und Schüler, der Berufsverbände, der (Erziehungs-)Wissenschaft und der Lehrpersonen selbst, ist fraglich,

„ob [...] der *Beruf* des Lehrers ‚unmöglich‘ ist, oder ob ihn nicht vielmehr die *Anforderungen*, die an ihn gestellt werden, unmöglich *machen*“ (Herzog & Makarova 2011, p. 63; Hervorhebungen im Original).

Gerade im Zusammenhang mit dem aktuellen Mangel an Lehrpersonen und diesbezüglichen Schlagzeilen – wie „Verzweifelt gesucht: Lehrer!“ (SF 2010) – stellt sich daher die Frage, ob und, wenn ja, warum immer weniger Personen im Lehrberuf tätig sind. Welche Rolle spielen dabei Überforderung, finanzielle Aspekte, mangelnde Perspektiven und private Anliegen? Inwiefern üben Personen, welche die Ausbildung zur Primarlehrperson erfolgreich abgeschlossen haben, den Beruf nicht weiter aus? Kann dabei die landläufige Annahme, ausgestiegene und nie eingestiegene Primarlehrpersonen hätten genug von der Schule, überhaupt bestätigt werden? Oder anders gefragt: Ist der Primarlehrberuf eine *Sackgasse*? Dient die

tertiarisierte Lehrerinnen- und Lehrerbildung nunmehr als *Sprungbrett*, um basierend auf einer Berufsausbildung Zugang zu einem Master-Studium zu erhalten? Oder gleicht die berufliche Laufbahn einer Primarlehrperson allenfalls am ehesten dem Bild eines *Umwegs*?

Ausgehend von diesen Fragen ist das Ziel der vorliegenden Arbeit, retrospektiv Karriereverläufe von ehemaligen PH-Studierenden zu analysieren, die trotz erfolgreichem Abschluss nicht bzw. nicht mehr im Primarlehrberuf erwerbstätig sind. Der empirischen Untersuchung liegt demnach nachstehende Hauptfragestellung zugrunde:

Wie sehen Karriereverläufe von Primarlehrpersonen aus, die zwar die Pädagogische Hochschule erfolgreich absolviert haben, jedoch nicht bzw. nicht mehr im Primarlehrberuf tätig sind?

Dabei stehen sowohl Aspekte der beruflichen Mobilität der Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen wie auch Beweggründe für berufliche Veränderungen im Zentrum. Darüber hinaus soll geklärt werden, ob die Befragten mit den getroffenen Entscheidungen zufrieden sind und inwiefern sie in absehbarer Zukunft berufliche Veränderungen beabsichtigen.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in sechs Abschnitte. Nach diesen einleitenden Überlegungen (Kapitel 1) werden die Ausgangslage sowie theoretische Ansätze dargelegt (Kapitel 2). Neben der Struktur der tertiarisierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der deutschen Schweiz sollen dabei auch zentrale Begriffe erläutert werden. In einem nächsten Schritt werden die Forschungsergebnisse ausgewählter Studien zum Lehrberuf beschrieben (Kapitel 3). Auf der Basis dieser Ausführungen folgt die Darstellung der Forschungsfragen und des methodischen Vorgehens, welche der eigenen empirischen Untersuchung zugrunde liegen (Kapitel 4). Im Anschluss daran werden die Stichprobe sowie die Ergebnisse der durchgeführten Datenanalyse beschrieben (Kapitel 5), bevor die Befunde abschliessend diskutiert und ein Fazit mit Ausblick auf weiterführende Forschungsvorhaben gezogen wird (Kapitel 6).

2 Ausgangslage und theoretische Hintergründe

Ausgangspunkt der vorliegenden Untersuchung ist das laufende Forschungsprojekt „PH – und dann?“ (Ingrisani & Müller 2008). Im Rahmen dieses Forschungsvorhaben der Universität Bern wird untersucht, auf welcher Basis Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen in der deutschen Schweiz ihre Berufs- und Studienwahl getroffen haben, wie sie die Ausbildung retrospektiv einschätzen, wie sie den Einstieg in den Primarlehrberuf erlebt haben, wie sie die berufliche Situation beurteilen und wie sie mit Belastungen umgehen (ebd.). Fokussiert wird dabei die Ausbildung von Lehrpersonen für die Vorschul- und die Volksschulstufe. Das Projekt knüpft an die Vorläuferstudie an, welche von 2002 bis 2006 als gemeinsames Projekt der Bernischen Lehrerinnen- und Lehrerbildung und der Universität Bern durchgeführt wurde (vgl. Herzog, Müller, Brunner & Herzog S. 2004; Herzog, Herzog S., Brunner & Müller 2005; Herzog, Herzog S., Brunner & Müller 2007). Diese Untersuchung konzentrierte sich auf Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Kanton Bern, welche zum Zeitpunkt der Befragung entweder im Lehrberuf tätig waren oder ihn irgendwann verlassen oder auch nie ausgeübt hatten. Herzog und Kollegen gingen in ihrer Studie der Frage nach, welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten sich im Karriereverlauf und in der biographischen Verarbeitung bei Personen finden, die eine seminaristische Ausbildung als Primarlehrkraft absolviert haben. Anlass für beide Forschungsprojekte ist die Reform der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in den 1990er Jahren, insbesondere die Schliessung der Seminare – zuvor Ausbildungsstätte angehender Primarlehrpersonen – und die zwischen 2001 und 2007 erfolgte Neugründung der Pädagogischen Hochschulen.

Die Bearbeitung der Fragestellung orientiert sich vorderhand am aktuellen Forschungsprojekt (Ingrisani & Müller 2008), wobei auch Teilaspekte der Vorläuferstudie (Herzog et al. 2004, 2005 und 2007) von Interesse sind. Die Situierung des Forschungsgegenstandes erfolgt über unterschiedliche Zugänge: Ausgehend von einer Darstellung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der deutschen Schweiz mit Blick auf die heutige Situation (Kapitel 2.1) soll die Fragestellung zum einen in einer theoretischen Auseinandersetzung mit den Begriffen Biographie, Karriere und Lebenslauf sowie zum anderen anhand des Konzeptes der beruflichen Mobilität spezifiziert werden (Kapitel 2.2).

2.1 Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz

Bis in die 1990er Jahre war die Lehrerinnen- und Lehrerbildung (LLB) in den einzelnen Kantonen sehr unterschiedlich organisiert (vgl. EDK 2010, p. 24). Gemäss der 1995 von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) beschlossenen Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung lautete die Empfehlung, dass die Ausbildung von Lehrpersonen in Zukunft grundsätzlich auf Tertiärstufe zu erfolgen hatte (ebd., p. 2). In diesem Kontext wurden die traditionellen Lehrerseminare¹ aufgehoben, und 2001 nahmen die ersten Studierenden ihr Studium an den neu gegründeten Pädagogischen Hochschulen auf (vgl. Herzog S. 2007, p. 173). Begründet wurde die Ablösung der seminaristischen Ausbildungsstätten durch Pädagogische Hochschulen grundsätzlich mit

„(...) den veränderten Ansprüchen an den Schulunterricht und (...) der Notwendigkeit einer Professionalisierung des Lehrberufs im Zusammenhang mit der Forderung nach verbesserter Schulqualität“ (EDK 1993, p. 5).

Zu den damit verbundenen bildungspolitischen Zielen gehörte neben der fortwährenden Sicherstellung von qualifizierten Lehrerinnen und Lehrern (ebd., p. 19) auch die Verpflichtung zu einer wissenschaftlichen Grundhaltung:

„Diese Grundhaltung besteht in der Bereitschaft, sich in Bezug auf Denken und Handeln unter den Anspruch einer auf Objektivität abzielenden Begründung und Rechtfertigung zu stellen und Behauptungen und Lösungsvorschläge selbstkritisch einem methodisch-geregelten Überprüfungsverfahren zu unterwerfen“ (ebd., p. 12).

Die Tertiarisierung der LLB war jedoch nicht nur mit dem Bestreben einer wissenschaftsorientierten Ausbildung sondern auch mit der Verbesserung der Berufsausbildung durch ein praxisbezogenes Berufsverständnis verbunden. Des Weiteren gehörten eine verbesserte Rekrutierung durch den erst später erfolgenden Berufswahlentscheid, erhöhte berufliche Mobilität sowie die Nutzung von Durchlässigkeiten auf der Tertiärstufe zu den Zielen für die Umsetzung (vgl. ebd., p. 15f.). Nicht zuletzt wurde in der EDK-Empfehlung zur Lehrerbildung und zu den Pädagogischen Hochschulen vom 26. Oktober 1995 auch eine gesamtschweizerische Anerkennung der Ausbildungsabschlüsse gefordert. Diese Empfehlungen führten in der Folge dazu, dass innerhalb weniger Jahre aus den 150 seminaristischen Einrichtungen 14 Pädagogische Hochschulen² mit 46 tertiären Studiengängen entstanden, die in der ganzen Schweiz anerkannt sind (s. Abbildung 1):

¹ Der besseren Lesbarkeit halber wird in einigen Fällen das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind jedoch immer Lehrer *und* Lehrerinnen, Aussteiger *und* Aussteigerinnen etc. Ist das Geschlecht von inhaltlicher Bedeutung, wird nach männlich und weiblich differenziert.

² Hinzu kommen die Hochschule für Heilpädagogik (HfH) in Zürich, die allerdings bereits vorher geschaffen worden war, sowie das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB). Das EHB wurde im Zusammenhang mit dem neuen Berufsbildungsgesetz als Nachfolge des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik (SIBP) geschaffen (EDK 2010, p.16).

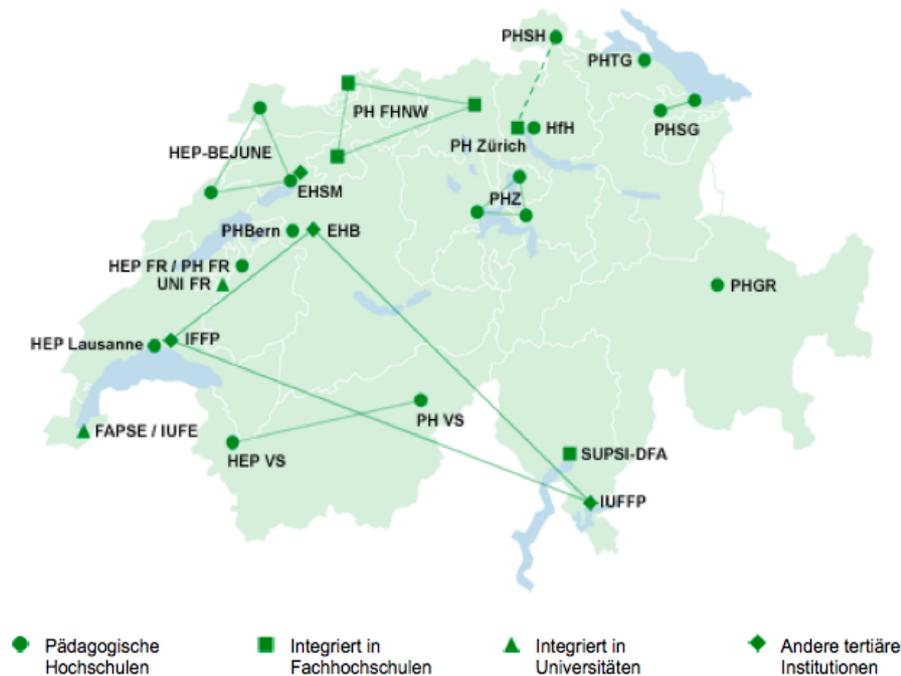


Abbildung 1: Ausbildungsstandorte der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz (COHEP 2011)

Damit ist das Teilziel, die Lehrerinnen- und Lehrerbildung vollumfänglich ins schweizerische Hochschulsystem zu integrieren, grösstenteils erreicht (SKPH 2007). Hinsichtlich der Ausbildungsziele wurden jedoch lediglich allgemeine Kriterien festgelegt, so dass die Strukturen der tertiarisierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz heterogen bleiben. Demgemäss variiert das Angebot an Studiengängen der verschiedenen Institutionen seit der Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung laufend. Zum aktuellen Zeitpunkt stehen in der Deutschschweiz folgende Studienbereiche zur Auswahl (vgl. COHEP 2011):

- Studiengang für Lehrkräfte der Vorschulstufe und/oder Primarstufe
- Studiengang für Lehrkräfte der Sekundarstufe I
- Studiengang für Lehrkräfte der Sekundarstufe II
- Studiengänge im Bereich Sonderpädagogik
- Studiengang für Logopädie und Psychomotoriktherapie
- Studiengänge in der Berufsbildung
- Master Fachdidaktik

Da die Fragestellung der vorliegenden Arbeit den Bereich der Vorschul- und/oder Primarstufe betrifft, wird im Folgenden zunächst dieser Studiengang näher betrachtet (Kapitel 2.1.1), bevor im Anschluss daran die Entwicklung der diesbezüglichen Studierendenzahlen dargestellt wird (Kapitel 2.1.2).

2.1.1 Studiengang für Lehrpersonen der Vorschulstufe und/oder Primarstufe

Die Zulassung zum Studiengang für Lehrpersonen der Vorschul- und/oder Primarstufe ist über verschiedene Wege möglich. Neben Inhaberinnen und Inhabern einer gymnasialen Maturität werden auch Personen mit einem von der EDK anerkannten Lehrdiplom oder dem Abschluss einer Fachhochschule (FH) zugelassen. Ausserdem erhalten auch Personen mit einer Fachmatura Pädagogik eine direkte Zulassung zu den Ausbildungsgängen für Lehrpersonen der Vorschul- und/oder Primarstufe. Absolventinnen und Absolventen einer Berufsmaturität (BM), Handelsmittelschule (HMS), Fachmittelschule (FMS), Diplommittelschule (DMS) oder einer Berufslehre EFZ mit mehrjähriger Berufserfahrung können die Zulassungsberechtigung durch eine Aufnahmeprüfung und/oder Vorbereitungskurse in Allgemeinbildung erlangen. Die inhaltlichen Anforderungen für den Zugang ohne gymnasiale Maturität werden von den einzelnen Pädagogischen Hochschulen bestimmt, was sich in deren unterschiedlichen Zulassungsbedingungen zeigt (vgl. COHEP 2011).

Deutschsprachige Studiengänge für Lehrpersonen der Vorschulstufe und/oder Primarstufe werden gegenwärtig an den folgenden zehn Hochschulen in der Schweiz angeboten: PH Bern, PH Wallis (VS), PH FHNW, PH Graubünden (PHGR), PH Freiburg (FR), PH Thurgau (TG), PH Zentralschweiz (PHZ), PH Schaffhausen (SH), PH St. Gallen (SG), PH Zürich. Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, ist zurzeit je nach Standort ein Bachelor-Abschluss in Vorschule (-2/-1), Vorschule bis 2. bzw. 3. Klasse (-2/+2; -2/+3), Primarschule 1. bis 6. Klasse (+1/+6) bzw. 3. bis 6. Klasse (3/+6) und/oder das integrale Modell Vorschule bis 6. Klasse (-2/+6) möglich:

Institution	BA Vorschulstufe (-2/-1)	BA Vorschul- und Primarstufe (-2/+2; -2/+3*)	BA Primarstufe (+1/+6; 3/+6**)	BA Vorschul- und Primarstufe (-2/+6)
PHBern		x*	x**	x
PH VS / HEP VS				x
PH FHNW		x*	x	
PHGR	x		x	
PH FR / HEP FR				x
PHTG	x		x	
PHZ		x	x	
PHSH	x		x	
PHSG		x*	x	
PH Zürich	x	x*	x	

Abbildung 2: Studiengänge der Pädagogischen Hochschulen der deutschen Schweiz (COHEP 2011)

Die Ausbildung für Lehrpersonen der Vorschul- und/oder Primarschulstufe dauert bei einem Vollzeitstudium in der Regel sechs Semester bzw. drei Jahre und wird mit einem „Lehrdiplom für die Vorschul- und/oder Primarschulstufe“ sowie dem akademischen Titel „Bachelor of Arts in Pre-Primary and/or Primary Education“ abgeschlossen (ebd.).

2.1.2 Studierendenzahlen im Bereich der Vorschul- und Primarstufe

Im Studienjahr 2001/02 erfolgten in der deutschen Schweiz die ersten Eintritte in einen Bachelor-Studiengang für die Vorschul- und/oder Primarstufe. Ab diesem Zeitpunkt stellten die neu gegründeten Pädagogischen Hochschulen sukzessive von der fünfjährigen Ausbildung auf Bachelorstudiengänge um. Wie die Zusammenstellung der *Anzahl der Studierenden und der Eintritte* pro Studienjahr verdeutlicht, nahm daher zwischen 2001/02 und 2005/06 nicht nur die Zahl der Eintritte, sondern auch die Gesamtzahl der Studierenden stetig zu (s. Abbildung 3). Nach dem Studienjahr 2005/06 sind hingegen ein Rückgang der Immatrikulationen und eine Stagnation der Studierendenzahl zu verzeichnen.

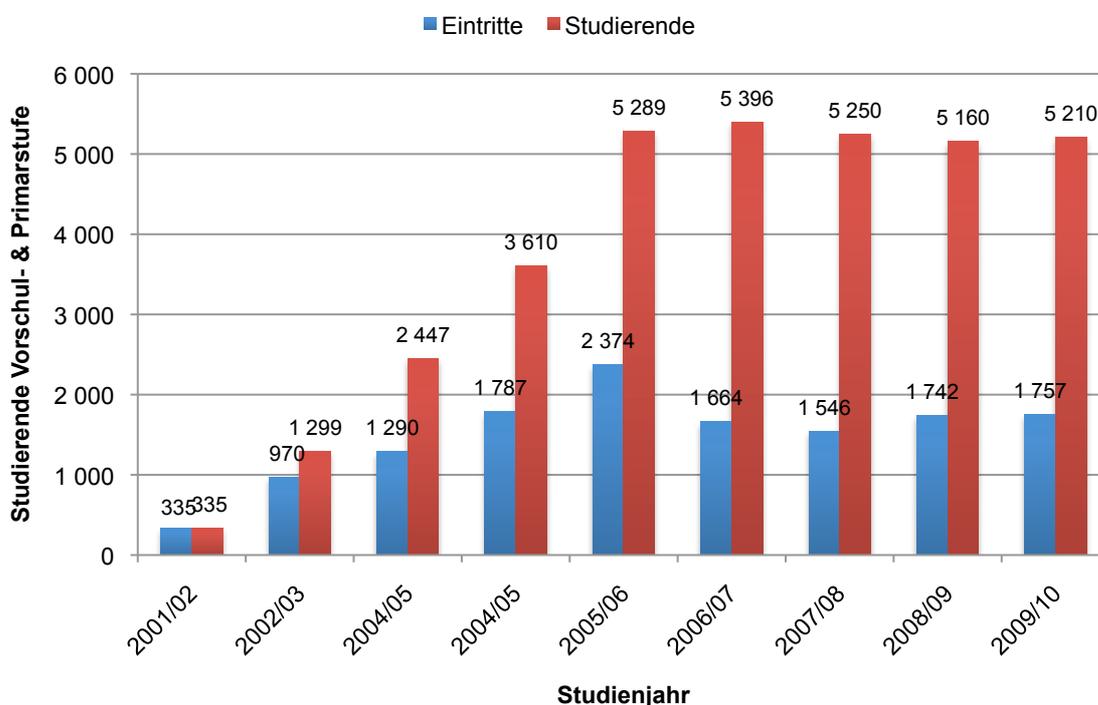


Abbildung 3: Anzahl Eintritte / Studierende auf Vorschul- und Primarstufe 2001 bis 2009 (Quelle: BfS 2011)

In Abbildung 4 sind die Anzahl verliehener *Diplome auf Vorschul- und Primarstufe* zwischen 2003 und 2009 dargestellt.

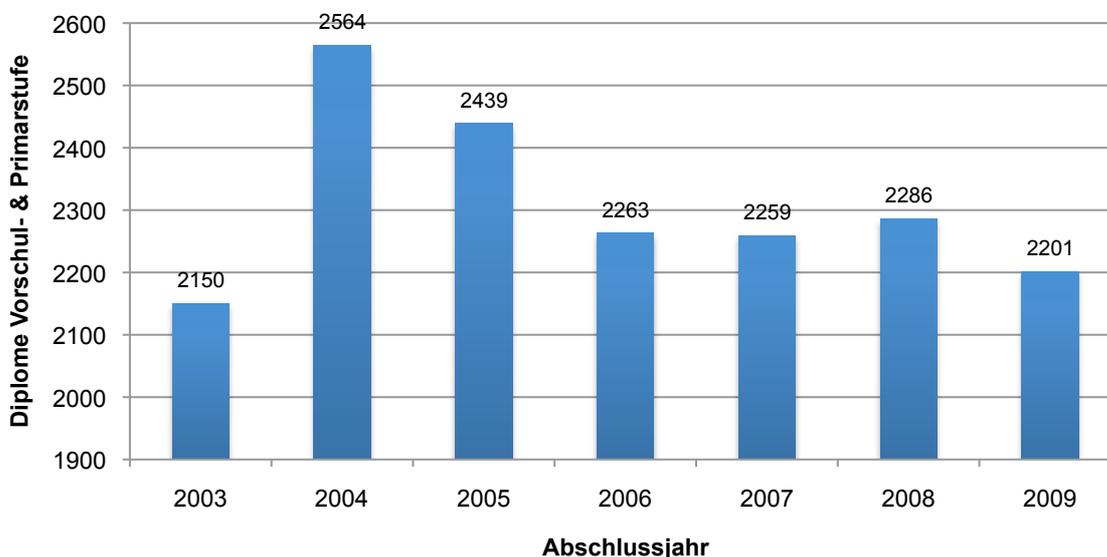


Abbildung 4: Anzahl Diplome auf Vorschul- und Primarstufe 2003 bis 2009 (Quelle: BfS 2011)

Dabei gilt zu beachten, dass Pädagogische Hochschulen aufgrund der Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung zwar vereinzelt bereits 2003 die ersten Bachelordiplome verliehen. Allerdings erfolgen erst seit dem Jahr 2006 praktisch alle Abschlüsse im neuen System, so dass die Zahl der Bachelorabschlüsse zwischen 2003 und 2008 im Rahmen des Dissertationsprojekts lediglich auf rund 4'500 geschätzt wurde (Ingrisani & Müller 2008, p. 9).

2.2 Karriereverläufe als Forschungsgegenstand

Während im vorangegangenen Kapitel die Strukturen, Zulassungsbedingungen und Studierendenzahlen der neu gegründeten Pädagogischen Hochschulen interessierten, sollen im Folgenden theoretische Aspekte der vorliegenden Arbeit erläutert werden. Es werden einerseits die für den Forschungsgegenstand zentralen Begrifflichkeiten *Biographie*, *Karriere* und *Lebenslauf* diskutiert (Kapitel 2.2.1) und andererseits Formen der *beruflichen Mobilität* erläutert (Kapitel 2.2.2).

2.2.1 Biographie, Karriere und Lebenslauf

Die biographische Betrachtungsweise des Lehrberufs und der Tätigkeit von Lehrpersonen hat seit den späten 1980er Jahren merklich an Bedeutung gewonnen (vgl. Krüger 2006, p. 17; Terhart 2001, p. 13ff.). Auf der Suche nach den Ursprüngen der Lehrerbiographieforschung wird allerdings deutlich, dass es sich um ein uneinheitliches Forschungsfeld handelt; sowohl die methodischen als auch die thematischen Zugänge sind heterogen (vgl. Fuchs-Heinritz 2000; Krüger & von Wensierski 1995). Wissenschaftliche Wurzeln finden sich primär in der erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung, die ihrerseits massgeblich von der Oral-history-Forschung der Geschichtswissenschaft sowie entwicklungspsychologischen Ansätzen und biographischen Methoden der Soziologie beeinflusst wurde (Herzog S. 2011, p. 315). Dass die Lehrerbiographieforschung „keinen klar definierbaren und abgrenzbaren Forschungszweig darstellt“ (ebd.), zeigt sich nicht zuletzt auch in der uneindeutigen Verwendung der Begriffe Biographie, Lebenslauf und Karriere. Obwohl sich sowohl die Biographieforschung als auch die Lebenslaufforschung mit Lebensgeschichten befassen, stehen dahinter unterschiedliche theoretische Konzepte:

Biographische Thematisierungen sind laut Kohli (1981, p. 505) lebensgeschichtliche Verläufe, die sowohl die Lebensgeschichte als Ganzes oder aber auch nur Teile davon betreffen können. In diesem Sinne konzentriert sich erziehungswissenschaftliche Biographieforschung auf individuelle Bildungs-, Lebens- und Lernprozesse und richtet sich methodisch an qualitativen Verfahren aus. Die wechselseitige Beeinflussung von individuellen Voraussetzungen und äusseren Einflüssen wird dabei zumeist in Form von narrativen Interviews retrospektiv thematisiert. Vor diesem Hintergrund geht es bei der Lehrerbiographieforschung somit vorwiegend um eine rückblickende Selbstdeutung der Lebensgeschichte aufgrund von (auto-)biographischen Erzählungen sowie persönlichen Dokumenten von Lehrpersonen (Herzog et al. 2007, p. 44).

Der Begriff *Lebenslauf* wird von Luhmann (2002) definiert als „Verkettung von nicht selbstverständlichen, kontingenten Ereignissen, die am Individuum aufgefädelt werden können“ (2002, p. 93f.). Im Unterschied zur Biographieforschung bezieht sich die Lebenslaufforschung – zumindest im deutschsprachigen Raum – eher auf quantitative Forschungsprojekte, die sich mit der Abfolge und dem Vergleich von Ereignissen im institutionellen Rahmen befassen (Kunze & Stelmaszyk 2004, p. 797f.).

Die Erforschung von *Karrieren* lässt sich – ungleich der Biographie- und Lebenslaufforschung nicht eindeutig einem bestimmten methodischen Schwerpunkt zuordnen. So können Karrieren sowohl in Form von einer Auflistung objektiver Daten wie als narrative Interpretationen aufgezeichnet werden.

„Allerdings bezeichnet der Begriff *Karriere* eher eine Abfolge von äusseren Tatbeständen, wie insbesondere soziale Positionen, die das Individuum im Verlaufe seines beruflichen Lebens einnimmt, während *Biographie* einen stärkeren Akzent bei der inneren Verarbeitung des Lebenslaufs setzt. Dementsprechend kann man eine Karriere planen, aber nicht eine *Biographie*, die immer nur in der Retrospektive verfügbar ist“ (Herzog et al. 2007, p. 44; Hervorhebungen im Original).

Dabei ist der Begriff *Karriere* gemäss Herzog und Mitarbeitende (ebd., p. 84) nicht lediglich im Sinne einer Aufwärtsbewegung über verschiedene Stufen zu verstehen, sondern umfasst ebenso regellose Veränderungsprozesse und Übergänge wie Stellen- und Berufswechsel. Vor diesem Hintergrund ist eine biographische Thematisierung nicht notwendig, solange „die Orientierung an den Marken, die durch Status oder Karriere gesetzt sind, ausreicht, und erfolgt dann, wenn diese nicht mehr genügt“ (Kohli 1981, p. 515).

Aufgrund der insgesamt sehr kurzen Berufserfahrung der Primarlehrpersonen des aktuellen Forschungsprojektes, die maximal vier Jahre beträgt, und angesichts des Vorhabens, im Rahmen dieser Arbeit berufliche Wege von Primarlehrpersonen zu *beschreiben*, werden für die vorliegende Arbeit überwiegend Aspekte der Karriere berücksichtigt. Eine Ergänzung durch berufsbiographische Interpretationen in Form von rückblickenden Erzählungen würde zusätzlich qualitative Erhebungsmethoden erfordern und daher den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

Dessen ungeachtet sei an dieser Stelle festgehalten, dass sowohl umgangssprachlich wie auch in der Literatur Biographie, Lebenslauf und Karriere je nach Zusammenhang unterschiedlich und bisweilen auch synonym verwendet werden. Da sich vor allem die Begriffe Lebenslauf und Karriere nur in unzureichendem Masse differenzieren lassen, sind die beiden Begriffe in Anlehnung an die Vorläuferstudie von Herzog et al. (2007, p. 45) im Folgenden gemeinhin als Synonyme zu verstehen.

2.2.2 Berufliche Mobilität und Fluktuation

Neuere Befunde aus der Biographie- und Karriereforschung zeigen, dass berufliche Veränderungen im Lehrberuf – wie auch in anderen Berufen – zunehmend an Bedeutung gewinnen und speziell in frühen Berufsjahren häufig sind (vgl. Herzog et al. 2007; Bieri 2006; Lipowsky 2003). Die Untersuchung von Lipowsky (2003) weist überdies darauf hin, dass eine erhöhte berufliche Mobilität nicht nur in der Schweiz, sondern auch international zu verzeichnen ist. Aufgrund dieser wachsenden Diskontinuität traditioneller Karriereverläufe stellt sich die Frage, welche charakteristischen Merkmale und Gründe beruflichen Veränderungen zugrunde liegen (vgl. ebd., p. 3ff.). Dass Mobilität im Sinne von Arbeitsmobilität, d.h. berufli-

che Mobilität, durch verschiedene Umstände bedingt sein kann, zeigt die Definition von Dederling (1981):

„Unter Arbeitsmobilität ist der Grad an Beweglichkeit zu verstehen (lat. mobilis = beweglich), über den ein (mehrere) Arbeitnehmer verfügt (verfügen), um aus einer (Arbeits-)Position in die andere überwechseln zu können. Mit diesem Begriff werden also personelle Bewegungen im Bereich der erwerbswirtschaftlichen Arbeit incl. der hierfür notwendigen subjektiven Voraussetzungen beschrieben“ (Dederling 1981, p. 206).

Gemäss Dederling (1972, p. 47) kann dabei grundsätzlich zwischen *vertikaler, horizontaler und räumlicher Mobilität* unterschieden werden.

Als *vertikale Mobilität* gilt es, wenn durch einen Arbeitswechsel gleichzeitig ein sozialer Auf- oder Abstieg erfolgt. Es kann sich aber auch um eine Beförderung – und somit um eine Veränderung innerhalb der gleichen Berufsgruppe – handeln (ebd.).

Horizontale Mobilität beinhaltet einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Berufes oder eine „Veränderung von Umfang und Art der Arbeitsaufgabe“ (Brinkmann, Gottwald & Schuster 1972, p. 111), ohne dass damit ein Statuswechsel verbunden ist.

Eine weitere Möglichkeit ist die *räumliche Mobilität* im Sinne von Wohnortswechsel bzw. Wechsel der Wohnung. Diese Form kann aber muss nicht direkt im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen; jedoch ist räumliche Mobilität zumeist mit einem Arbeitswechsel verbunden (Dederling 1972, p. 47).

Alle drei Erscheinungsformen beruflicher Mobilität können sowohl innerhalb desselben Berufs stattfinden als auch vom Beruf wegführen. Häufig wird in diesem Kontext zwischen *berufsinterner und berufsexterner Mobilität* unterschieden (vgl. Herzog et al. 2005, p. 599). Entsprechend umfassen Formen der *berufsinternen Mobilität* den Wechsel der Arbeitsstelle innerhalb eines Berufsfeldes aber auch Reduktionen oder Unterbrüche der Erwerbstätigkeit. Bei der *berufsexternen Mobilität* geht es um Personen, die im Verlauf der Karriere vollständig aus dem Beruf aussteigen und einer komplett anderen (Erwerbs-)Tätigkeit nachgehen.

Eng verbunden mit dem Konzept der beruflichen Mobilität ist das Phänomen der *Fluktuation*, das stärker organisationspsychologische Aspekte fokussiert. Der Begriff der *Fluktuation* (von lat. fluctuare, hin und her schwanken), der etymologisch Schwankung bedeutet, wird in der Literatur sehr unterschiedlich verwendet (vgl. Baillod 1992, p. 11ff.). Grundsätzlich kann jedoch zunächst zwischen zwei verschiedenen Fluktuationsrichtungen unterschieden werden: „Fluktuation im weiteren Sinne“ bedeutet laut Sabathil (1977, p. 6) die Gesamtzahl aller *Zu- und Abgänge* in einer Organisation. Als „Fluktuation im engeren Sinne“ benennt Sabathil (ebd., p. 10) hingegen nur die *Abgänge* in einer Organisation. Eine weitere Differenzierung

des Fluktuationsbegriffs geschieht durch die Unterteilung in individuums- und organisationsinitiierte Fluktuation (ebd., p. 17).

Im Rahmen der hier im Fokus stehenden Fragestellung interessiert speziell der individuumsinitiierte Wechsel über die Grenze einer Organisation hinaus, mit anderen Worten, die *freiwillige Beendigung des Arbeitsverhältnisses*. Hierbei werden – im Gegensatz zu Fluktuation im weiteren Sinne – weder Personalzugänge noch Entlassungen oder Pensionierungen mitberücksichtigt (Mobley 1982; Bluedorn 1978, zit. n. Semmer & Baillod 1993, p. 179). Die Bedingungen und Beweggründe für einen solchen Stellenwechsel sind vielfältiger und komplexer, als zunächst vielleicht vermutet werden könnte:

„Praktisch einhellig werden Stellenwechsel als eine (Rückzugs-)Reaktion auf unbefriedigende Arbeitsverhältnisse dargestellt. Dabei wird offen gelassen, welche Arbeitsaspekte wie zur Fluktuation führen. Ein solch vereinfachendes Bild trägt wenig zur Aufklärung der Zusammenhänge zwischen Stellenwechseln und den sie auslösenden oder hemmenden Bedingungen bei“ (Baillod 1992, p. 11).

Fluktuation kann nur im Längsschnitt erhoben werden – entweder ist die Entscheidung für einen Abgang schon gefallen oder eben noch nicht –, weshalb bei Querschnittsstudien die Beziehung zwischen Prädiktoren und Fluktuationsabsicht analysiert werden muss. Baillod (1992, p. 23ff.) unterscheidet fünf Faktoren, welche Einfluss auf die Fluktuation haben können:

1. Objektive Faktoren der Umwelt: Hierbei handelt es sich um Faktoren nicht individueller Natur. Es sind dies zum Beispiel die Erwerbslosenquote einer Volkswirtschaft oder die Betriebsgrösse.
2. Individuelle Faktoren: Darunter fallen Aspekte wie Alter, Geschlecht, Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Ausbildung einer Person.
3. Einstellungen: Diese Kategorie umfasst unter anderem allgemeine Arbeitszufriedenheit, Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt, Zufriedenheit mit dem Führungsstil des Vorgesetzten, Aufstiegsmöglichkeiten und soziale Beziehungen.
4. Absichten: Damit sind Such- und Fluktuationsabsichten gemeint, die zu einer Kündigung führen können.
5. Verhaltensweisen: Beispiele für Verhaltenweisen sind Leistungsverhalten und Absentismus.

Verschiedenen Ergebnissen der Fluktuationsforschung zufolge (Semmer & Baillod 1993, Baillod & Semmer 1994, Baillod 1996, Baillod 1999), gilt die *Beschäftigungslage einer Volkswirtschaft* (gemessen anhand der Anzahl offener Stellen) als einer der wichtigsten Prädiktoren für die generelle Fluktuationsrate (vgl. Gerhart 1990). Das *Alter* als individueller Faktor steht in einer stark negativen Beziehung zur Fluktuation. Demnach weisen jüngere Per-

sonen eine höhere Mobilität auf, da sie einerseits geringere familiäre Verpflichtungen und andererseits vielfältigere Stellenangebote haben. Daneben spielen auch Anpassungskonflikte zu Beginn der Tätigkeit eine Rolle (vgl. Tinar 1986). Neben der allgemeinen Wirtschaftslage stellt die *Dauer der Betriebszugehörigkeit* möglicherweise einen der besten Prädiktoren für das Fluktuationsverhalten dar. So nimmt bei längerer Betriebszugehörigkeit die Tendenz, eine Stelle zu wechseln, ab. Hingegen besteht zwischen *Ausbildung* und Stellenwechsel kaum ein Zusammenhang. Frauen wechseln ihre Stelle tendenziell häufiger als Männer (Sabbathil 1977; Cotton & Tuttle 1986). Bei zunehmender Familiengrösse nimmt die Fluktuation bei Männern ab, während sie bei Frauen zunimmt. Allerdings kommen die meisten Studien zum Schluss, dass das *Geschlecht* nur einen geringfügigen Zusammenhang zum Fluktuationsverhalten hat.

Bisherige Fluktuationsstudien bestätigen, dass bei der Entscheidung für einen Stellenwechsel „weniger die objektiven Gegebenheiten ausschlaggebend sind als vielmehr deren Wahrnehmung und Bewertung durch die Person“ (Semmer & Baillod 1993, p. 181). Dementsprechend gelten insbesondere die *allgemeine Arbeits(un)zufriedenheit* sowie die *organisationale Verbundenheit* (organizational commitment) als aussagekräftige Prädiktoren der Fluktuation. Während die allgemeine Arbeits(un)zufriedenheit als zusammenfassende Einstellung gegenüber der Arbeit als Ganzes betrachtet werden kann, stellt die organisationale Verbundenheit die individuelle Identifikation mit dem Unternehmen dar. Allerdings zeigen sich diese Variablen lediglich indirekt über die *Fluktuationsabsicht*, welche der wichtigste direkte Prädiktor für Fluktuation ist.

Abgesehen von der allgemeinen Arbeitszufriedenheit werden auch verschiedene spezifische Aspekte der Arbeitszufriedenheit unterschieden. So konnte zwischen der *Zufriedenheit mit der Arbeitsaufgabe bzw. dem Arbeitsinhalt* und der Fluktuation in den meisten Studien ein starker Zusammenhang nachgewiesen werden (vgl. Lucas, Parasuraman, Davis & Enis, zit. n. Baillod 1992, p. 32). Durchschnittlich beträgt dabei der Anteil erklärter Varianz des Fluktuationsverhaltens fast 14 Prozent (ebd.).

„Wenn der Arbeitsinhalt den Erwartungen entspricht, wenn die Fähigkeiten bei der Arbeit verwendet werden können und wenn die Arbeit als wichtig empfunden wird, ist die Wahrscheinlichkeit der Fluktuation geringer“ (Semmer & Baillod 1993, p. 181).

Bezüglich des Zusammenhangs zwischen *Zufriedenheit mit der Bezahlung* und Fluktuation stellen Porter und Steers (1973, zit. n. Semmer & Baillod 1993, p. 181) fest, dass die *subjektive Einschätzung* der Gerechtigkeit der Entlohnung eine grössere Rolle spielt als die absolute Lohnhöhe. Dies gilt analog auch für die *Zufriedenheit mit den Aufstiegsmöglichkeiten*.

Insgesamt wirken sich gemäss Baillods Untersuchung (1992, 202ff.) – neben demographischen Variablen wie Arbeitsmarktlage, Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit – die *all-*

gemeine Zufriedenheit, die *Zufriedenheit mit dem Arbeitsinhalt* sowie die *organisationale Verbundenheit* am stärksten auf die Fluktuationsabsicht und damit auf das Fluktuationsverhalten aus (Semmer & Baillod 1993, p. 179). Inwiefern als Prädiktoren der Fluktuation auch Gründe wie zum Beispiel die Suche nach einer neuen Herausforderung, der Wunsch nach dem Sammeln verschiedener Erfahrungen oder die Nutzung einer neuen Stelle als „Sprungbrett“ für eine andere in Bezug auf den Lehrberuf von Bedeutung sind, wird anhand von empirischen Forschungsbefunden im folgenden Kapitel thematisiert.

3 Entwicklung und Stand der empirischen Lehrerforschung

Nachdem der Forschungsgegenstand theoretisch situiert wurde, stehen in den folgenden Ausführungen empirische Forschungsergebnisse zum Lehrberuf im Fokus. Zur Verdeutlichung der Hintergründe der Lehrerforschung erfolgt zunächst ein Blick auf den Entstehungskontext und die historische Entwicklung dieses Forschungszweiges (Kapitel 3.1). In einem nächsten Schritt werden Stufen- und Phasenmodelle der beruflichen Entwicklung sowie Untersuchungen zur beruflichen Sozialisation von Lehrpersonen vorgestellt (Kapitel 3.2), bevor anschliessend Studien zum Übergang vom Studium in den Beruf skizziert werden (Kapitel 3.3). Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit der Darstellung von Studien, welche berufliche Entscheidungen und Veränderungen fokussieren (Kapitel 3.4).

3.1 Entwicklung der Forschung zum Lehrberuf

Bis in die 1960er Jahre konzentrierten sich geisteswissenschaftlich-pädagogische Ansätze zur Lehrerforschung vor allem auf ein *normativ-idealistisches Lehrerbild* (vgl. Terhart, Czerwenka, Ehrlich, Jordan & Schmidt 1994, p. 15). So ist für Kerschensteiner (1969) ein Lehrer, „der eine volle Persönlichkeit geworden ist, (...) das wertvollste Bildungsgut, das (...) die grösste Wirkung auf die Schüler auszuüben vermag“ (Kerschensteiner 1969, p. 112). Auch Spranger spricht in seinem Aufsatz „Der geborene Erzieher“ (1969) vom „Geist der Erziehung“ und von „pädagogischer Genialität“, welche „mehr als Neigung, mehr als Begabung“ (ebd., p. 284), nämlich „ein inneres Getriebensein zur Menschenbildung“ sei (ebd.). Die Eigenschaften des „genuinen Erziehers“ beruhen dabei nicht auf Einsicht und sind „weder lehrbar noch lernbar“ (ebd., p. 300).

„Der echte Pädagoge besitzt eine innere Fülle des Lebens, die gleichsam überfließt und die benachbarten Gebilde befruchtet. Es ist in ihm ein Zug nach oben, der andere mitreisst“ (ebd., p. 335).

Empirisch begründet führte Caselmann (1953) diesbezüglich die Typologie zwischen logotropen und paidotropen Lehrpersonen ein: Während erstere vor allem am Fach interessiert sind, steht bei letzteren vor allem das Kind und seine Förderung im Zentrum, wobei die ideale Lehrperson beide Dimensionen in hohem Ausmass besitzt. Ob jemand den Lehrberuf „gut“ ausübt, ist in diesem Sinne weder von der Aus- noch von der Fortbildung abhängig, sondern die Persönlichkeit des Lehrers gilt als „pädagogische Wirkkraft“ (Herzog et al. 2007, p. 15). Obwohl das normative Verständnis von Persönlichkeit empirisch nicht gesichert ist und dessen Verhältnis zu pädagogischem Handeln unklar bleibt, zeigen Forschungsergebnisse, dass Lehrerinnen und Lehrer nach wie vor die Persönlichkeit als zentrales Qualitätsmerkmal

einer Lehrperson betrachten (vgl. Herzog et al. 2007, p. 16; Herrmann & Hertrampf 1997, p. 154).

Im Verlaufe der 1960er Jahre setzte – mit der Hinwendung der Pädagogik zu neuen Theorien und Forschungsmethoden – ein Wandlungsprozess in der Lehrerforschung ein, den Terhart und Mitarbeitende (1994, p. 16f.) anhand der Begriffe *Lehrerrolle*, *Lehrersozialisation* und *Lehrerbiographie* erläutern:

Zunächst standen in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre *rollentheoretische Beschreibungs- und Erklärungsmodelle* des Lehrberufs im Zentrum, welche die gesellschaftliche Eingebundenheit der Lehrperson und ihrer Position betonen.

Rollentheoretische Argumentationen wurden in den 1970er Jahren abgelöst durch die Beschäftigung mit *beruflichen Sozialisationsprozessen* von Junglehrern (vgl. Terhart et al. 1994, p. 16). Dabei standen vor allem die Phase des Berufseinstiegs und damit verbundene Veränderungen von Einstellungen und Haltungen im Fokus. Neben einer Akzentverschiebung in den theoretischen Ansätzen kam es seit den 1980er Jahren auch zu methodischen Innovationen. Neuere entwicklungspsychologische Ansätze legten nahe, den gesamten Lebenslauf von Menschen als Entwicklungsprozess zu betrachten und nicht mehr nur auf Kindheit und Jugend zu fokussieren.

Vor diesem Hintergrund wurde die *biographische Lehrerforschung* in den 1990er Jahren über die Phase des Berufseinstiegs hinaus auf das gesamte Berufsleben erweitert, wobei die meisten Studien querschnittlich oder retrospektiv angelegt sind und bis heute kaum Längsschnittuntersuchungen existieren (vgl. Terhart et al. 1994, p. 19ff.). In den letzten Jahren widmeten sich lebenslauftheoretische Forschungsansätze neben der Beschreibung von (Berufs-)Karrieren zunehmend auch geschlechtsspezifischen Komponenten und autobiographischen Deutungen, welche die wechselseitige Beeinflussung von „Selbstkonzept“ und „professionellem Selbst“ ins Zentrum rücken (Herzog et al. 2007, p. 39f.).

3.2 Studien zur Berufsentwicklung von Lehrpersonen: Phasen- und Stufenverläufe

Die Bemühungen der Lehrerforschung, gesamte Berufsbiographien von Lehrpersonen zu erfassen, brachte zahlreiche idealtypische Modelle hervor, welche typische Entwicklungsphasen und -stufen im Karriereverlauf von Lehrpersonen beschreiben (vgl. Rothland & Terhart 2009, p. 796). Im Folgenden sollen vier bekannte Untersuchungen dargestellt werden.

Die Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz von Lehrpersonen wird im Modell von Fuller & Bown (1975, zit. n. Terhart 2001, p. 28) in drei Stufen beschrieben: Die erste Stufe ist die *survival stage*, bei der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger sich selbst das grösste Problem sind und es primär darum geht, im Klassenzimmer zu „überleben“. Auf der zweiten Stufe, *mastery stage*, gilt es die Unterrichtssituation zu beherrschen und didaktische Situationen gemäss eigenen Vorstellungen zu gestalten. Auf der *routine stage* rückt die Individualität der Lernenden in den Mittelpunkt.

Eines der bekanntesten Phasenmodelle stammt von Sikes, Measor & Woods (vgl. 1985, 1991). Auf der Basis von 48 Interviews mit Lehrern in England konnten die Autoren die Lebensläufe – trotz der individuellen Wege von Lehrpersonen – in typische Entwicklungsphasen gliedern. Das Phasenmodell unterscheidet die *Eröffnungsphase* (bis 29 Jahre), die *Phase des Niederlassens* (30 bis 40 Jahre), die *Plateau-Phase* (40 bis 55 Jahre) und die *Phase der Vorbereitung auf den Rückzug aus dem Berufsleben* (über 50/55 Jahre).

Im Gegensatz zu den Modellen von Fuller & Bown (1975) und Sikes et al. (1985, 1991) berücksichtigt das Phasenmodell von Huberman (1991) unterschiedliche mögliche Entwicklungsverläufe. Er befragte in seiner Studie zum Lebenszyklus von Lehrerinnen und Lehrern 160 Sekundar- und Gymnasiallehrpersonen in den Kantonen Genf und Waadt, deren Daten sowohl quantitativ wie auch qualitativ ausgewertet wurden. Im Ergebnis wurde ein Modell dargestellt, das die Berufsbiographien von Lehrpersonen nach Beschäftigungsdauer unterteilt und unterschiedliche Entwicklungsverläufe aufzeigt (s. Abbildung 5).

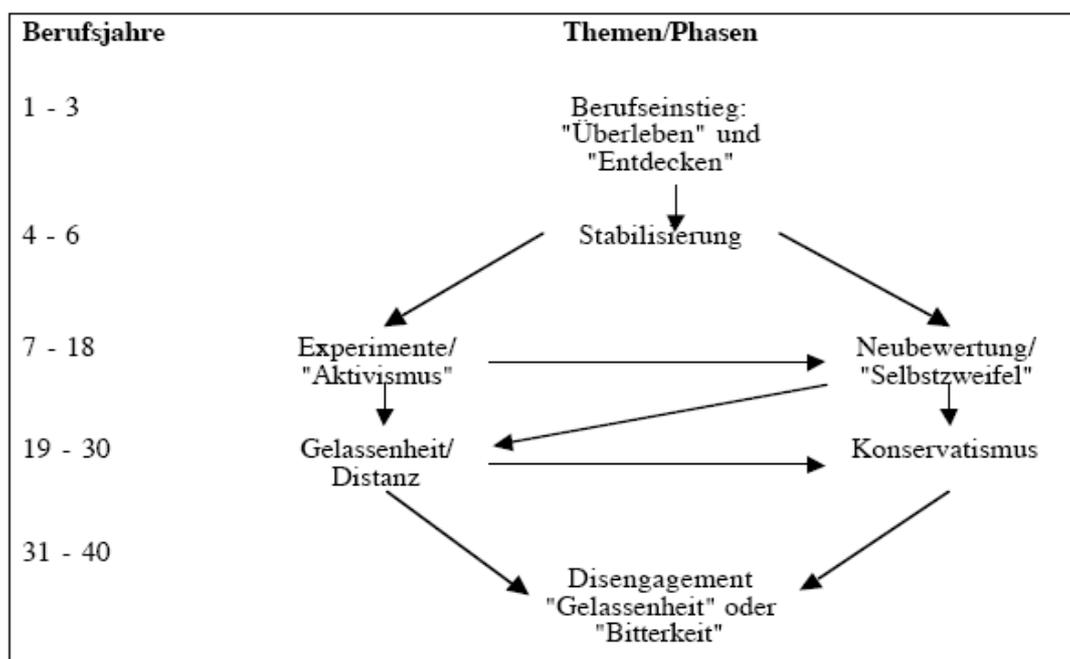


Abbildung 5: Empirisches Phasenmodell der Berufsbiographien von Lehrpersonen (Huberman 1991, p. 249)

Dabei wird der Berufseinstieg (1. bis 3. Berufsjahr) als eine *Phase des Überlebens und des Entdeckens* beschrieben. Diese wird von einer *Phase der Stabilisierung* (4. bis 6. Berufsjahr) abgelöst; die grundlegenden Unterrichtstechniken werden beherrscht, die Anfängerprobleme sind überwunden und man identifiziert sich mit der Lehrerrolle. In der dritten Phase (7. bis 18. Berufsjahr) verzweigen sich die Wege in Abhängigkeit von der allgemeinen Persönlichkeitsentwicklung und lebensgeschichtlichen Umständen. Diese Zeit ist für die eine Gruppe von Lehrpersonen eine *Phase des Experimentierens und des Aktivismus*. Für die andere Gruppe hingegen ist diese *Phase mit Selbstzweifeln und der Neubewertung* der beruflichen Tätigkeit verbunden. Diese Lehrpersonen entwickeln in der nächsten Phase (19. bis 30. Berufsjahr) oft eine konservative und zynische Haltung gegenüber ihrem Beruf, während es bei der erstgenannten Gruppe in dieser *Phase zu einer distanzierten Gelassenheit* kommt. Schliesslich zeigt sich in den letzten Berufsjahren (31. bis 40. Berufsjahr) bei beiden Gruppen ein zunehmendes *Disengagement*, wobei diese *Phase mit Gefühlen der Gelassenheit oder aber mit Bitterkeit* in die Pensionierung führt.

In der untersuchten Stichprobe erwies sich im Übrigen, dass weibliche Lehrpersonen insgesamt „besser zurecht kamen“ (Huberman 1991, zit. n. Terhart et al. 1994, p. 26) mit ihrer Berufslaufbahn als ihre männlichen Berufskollegen. So erreichten Lehrerinnen in den späteren Berufsjahren häufiger eine selbstbewusste Gelassenheit und fühlten sich weniger ausgebrannt als Lehrer (ebd., p. 27).

Etwas ernüchternd erscheint die Tatsache, dass es nicht möglich ist, den Entwicklungsweg einer Lehrperson anhand von Prädiktoren vorherzusagen. Erst nach 12 bis 15 Berufsjahren konnte in der Untersuchung von Huberman (1991) eine einigermaßen verlässliche Prognose gemacht werden (vgl. Messner & Reusser 2000, p. 157ff.). Ausserdem basiert Huberman's Modell (1991, p. 249) auf einer Stichprobe, die sich auf Karrieren von berufstreuen Personen beschränkte, während die Aussteigerinnen und Aussteiger nicht berücksichtigt blieben. Es bleibt deshalb fraglich, ob der Lehrberuf tatsächlich bei einer Mehrheit in Resignation mündet oder ob die

„vergleichsweise grosse Zahl der bei Huberman (vgl. 1989) als 'Resignierte' aufgeführten Personen (...) nicht eher das Ergebnis des selbst-selektiven Charakters der Stichprobe ist, die sich auf 'Berufsüberlebende' beschränkt hat“ (Herzog et al. 2005, p. 596).

Eine in der Fragestellung ähnliche Untersuchung wie diejenige von Huberman (1991) führten auch Hirsch, Ganguillet & Trier (1990) bzw. Hirsch (1990) durch. Auf der Grundlage von 120 halbstrukturierten Interviews hat Hirsch (1990) sechs idealtypische Lehrpersonen herausgearbeitet, welche sich vor allem in ihren Bewältigungsstrategien im Schulalltag unterscheiden: der *Problemtyp* (17% der Befragten), der *Entwicklungstyp* (15% der Befragten), der *Stabili-*

sierungstyp (12% der Befragten), der *Krisentyp* (8% der Befragten), der *Resignationstyp* (7% der Befragten) und der *Diversifizierungstyp* (6% der Befragten).

Wie Huberman (1989, 1991) unterscheidet auch Hirsch (1990) im Wesentlichen zwei unterschiedliche berufliche Entwicklungsverläufe: einen erfolgreichen (Entwicklungs-, Stabilisierungs- und Diversifizierungstyp) und einen eher problematischen (Problem-, Krisen- und Resignationstyp) Verlauf. Fast 36% der befragten Lehrpersonen liessen sich indes keinem Typus zuordnen.

3.3 Studien zum Berufseinstieg: Vom Studium in den Beruf

Der Einstieg in das Berufsleben gilt als die am besten erforschte Phase der Karrieren von Lehrpersonen. Die Ergebnisse mehrerer Querschnitts- und Längsschnittstudien (Müller-Fohrbrodt, Cloetta & Dann 1978; Dann, Müller-Fohrbrodt & Cloetta 1978, 1981) zeigen, dass der Berufseinstieg häufig zu einem Einstellungswandel der Lehrpersonen führt:

„Die im Studium erworbenen pädagogischen Haltungen, Einstellungen und Beurteilungstendenzen, die in aller Regel pädagogisch 'liberale' Inhalte und Muster aufwiesen, wurden nach Eintritt in die Berufspraxis rasch abgelegt; an ihre Stelle traten pädagogisch eher 'konservative' Haltungen, die der Kultur der Schulpraxis sowie den psychischen Anforderungen des beruflichen Alltags eher entsprechen zu schienen“ (Dann et al. 1978, 1981; Veenman 1984, zit. n. Terhart et al. 1994, p. 16).

Dieser Ansatz über Veränderungen von Erziehungseinstellungen beim Berufseinstieg gründet auf den bekannten Untersuchungen von Müller-Fohrbrodt et al. (1978) an der Universität Konstanz und ist unter dem Begriff *Konstanzer Wanne* bekannt geworden (vgl. Lipowsky 2003, p. 52). Das Bild einer Wanne entsteht durch die unterschiedlichen Haltungen der Lehrpersonen im Verlauf ihrer beruflichen Laufbahn: Während die pädagogischen Einstellungen von Lehrpersonen in den ersten Berufsjahren immer „konservativer“ werden, nehmen „liberalere“ Vorstellungen nach einigen Jahren Berufserfahrung wieder zu (Dann et al. 1981, p. 259).

In der Schweiz untersuchte Tanner (1993) in einer Längsschnittuntersuchung die *berufliche Sozialisation* von 300 Primarlehrpersonen im Kanton Zürich. Die Datenbasis bestand hier aus drei Erhebungen während der Ausbildung und einer Befragung ungefähr ein Jahr nach Abschluss (vgl. Tanner 1993, p. 527, 649). Im Ergebnis stellte auch er für die Zeit der Berufseinstiegsphase eine Abkehr von durch Offenheit geprägten pädagogischen Einstellungen fest. Ferner zeigten die Lehrpersonen auch eine sinkende Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den Eltern und den Behörden (vgl. auch Messner & Reusser 2000, p. 159).

Diese Einstellungsänderung während der Phase des Berufseinstiegs wird in der Literatur allgemein mit dem Anpassungsprozess an die Erwartungen im Berufsfeld begründet und gelegentlich als *Praxisschock* bezeichnet (vgl. Lipowsky 2003, p. 48). Empirische Befunde (Dann et al. 1981, p. 259) belegen allerdings, dass der „Wannen“-Effekt nicht allein auf den Berufseinstieg begrenzt ist, da die untersuchten Lehrpersonen nach mehreren Berufsjahren teilweise noch konservativere Einstellungen aufwiesen. Betrachtet man überdies die Metaanalyse über 83 Untersuchungen von Veenman (1984), so könnte der „Wannen“-Effekt bzw. der Praxisschock auch mit der (subjektiv empfundenen) hohen beruflichen Belastung beim Übergang in den Beruf erklärt werden, welche zu einer konservativen Haltung führt (vgl. Herzog et al. 2007, p. 53). Eine retrospektive Befragung erfahrener Lehrpersonen von Terhart et al. (1994) ergab, dass die Schwierigkeiten während des Berufseinstieges mit zunehmender Berufserfahrung als immer weniger belastend empfunden werden. Und auch eine neuere Studie von Zingg & Grob (2002) bestätigt, dass Lehrpersonen die erlebten Belastungen beim Berufseinstieg rückblickend als weniger problematisch einstufen als vorher. Bezüglich dieser Relativierungen des Praxisschocks geben Herzog et al. (2007, p. 53) indes zu bedenken, dass viele dieser befragten Lehrpersonen nach Abschluss ihrer Ausbildung lediglich mit einem Teilpensum in den Beruf einstiegen sind.

3.4 Studien zur beruflichen Mobilität: Berufswechsel und Berufstreue

Berufsbiographische Übergänge finden nicht nur von der Ausbildung in den Beruf, d.h. zu Beginn der Erwerbstätigkeit, und vom Beruf in den Ruhestand statt, sondern immer häufiger auch innerhalb einer beruflichen Laufbahn (vgl. Sackmann & Rasztar 1998, p. 32ff.; Henecka & Lipowsky 2002; Henecka 2003). Allerdings vermochte sich die Lehrerforschung bisher kaum in diesem Bereich zu etablieren. Im Rahmen der Fragestellung der vorliegenden Arbeit ist jedoch besonders dieser Bereich von Interesse. Daher werden die Ergebnisse hierzu vorliegender Studien im Folgenden etwas ausführlicher vorgestellt.

3.4.1 Gehen oder Bleiben?

Eine der wenigen Studien zu *verschiedenen Formen beruflicher Mobilität* bei Lehrpersonen ist diejenige von Landert (1985). Er befragte in der Zeit zwischen 1973 und 1982 337 thurgauische Lehrpersonen, welche zwischen einem und zehn Jahren Berufserfahrung aufwiesen. Im Ergebnis zeigte sich, dass rund ein Drittel (35%) der Lehrpersonen nach einigen Berufsjahren aus dem Lehrberuf ausgestiegen waren. 17 Prozent aller Befragten hatten nie eine Festanstellung als Lehrperson gehabt. 12 Prozent gaben an ihre Lehrertätigkeit zwi-

schenzeitlich unterbrochen zu haben, waren jedoch unterdessen wieder im Lehrberuf tätig. Weitere 12 Prozent waren nicht direkt nach der Ausbildung, sondern erst später in den Beruf eingestiegen. Schliesslich unterrichteten 24 Prozent seit Abschluss der Ausbildung ohne Unterbruch (Herzog et al. 2007, p. 56). In Bezug auf berufsinterne Wechsel waren für den ersten Stellenwechsel vorwiegend Weiterbildungen sowie familiäre bzw. persönliche Gründe ausschlaggebend. Der zweite Stellenwechsel wurde vor allem mit Auszeiten begründet (vgl. Herzog et al. 2007, p. 72). Nicht untersucht wurde, welche Erwerbstätigkeit die ausgestiegenen Lehrpersonen im Verlauf ihrer weiteren Karriere ausübten.

3.4.2 Kündigungsmotive von Lehrpersonen

Interessante Erkenntnisse zu der Frage, welche Motive Lehrpersonen dazu veranlassen, den Lehrberuf zu verlassen, finden sich in den Untersuchungen von Grunder & Bieri (1995) und Bieri (2006). Die Ergebnisse basieren auf den Antworten von insgesamt 1'660 Lehrpersonen (859 Bleibende und 801 Kündigende) im Kanton Aargau, die zwischen 1994 und 1998 fünfmal befragt wurden. Bei den Befragten handelt es sich um Lehrpersonen, die in der Primar-, Real-, Sekundar- oder Bezirksschule unterrichteten. Zudem umfasste die Stichprobe auch Lehrpersonen, die auf diesen Stufen Kleinklassen unterrichteten, sowie Fachlehrkräfte für Hauswirtschaft, Musik, Religion, Textiles Werken und Zeichnen (Bieri 2006, p. 101f.). Untersucht wurden neben dem Ausmass von Zufriedenheit, Belastung, Stress und Burnout auch die Einflüsse dieser Faktoren auf Kündigungen. In diesem Kontext wurden bei den kündigenden Lehrpersonen die Gründe für Stellenaufgabe, Berufswechsel oder berufliche Abwanderung erfragt. Dabei wurden ihnen insgesamt fünfzig mögliche Motive angegeben, bei denen sie jeweils gefragt wurden, ob sie bei ihrer Entscheidung unwichtig, weniger wichtig, wichtig oder sehr wichtig gewesen waren (Bieri 2006, p. 160f.). Interessanterweise zeigten die Ergebnisse, dass rund drei Viertel der Lehrpersonen (n= 187) ihre Stelle aufgegeben oder gewechselt haben, ohne dass sie mit ihrer aktuellen Stelle unzufrieden gewesen wären (Bieri 2006, p. 185ff.). Sie waren „eigentlich zufrieden“ mit ihrer Stelle, wollten aber dennoch etwas Neues ausprobieren. So erwies sich als *häufigster Grund aller Kündigenden* (41.6%) „Herausforderung durch eine neue Stelle im Beruf“. Danach folgte an zweiter Stelle die grosse psychische Belastung (38.3%) und an dritter Stelle eine bevorstehende Weiterbildung ausserhalb des Berufsfeldes (36.8%). Weitere wichtige Kündigungsmotive waren: Weiterbildung im Beruf (35%), zu grosse Klassen (34.5%), mangelnde Perspektiven im Lehrberuf (33.7%), verhaltensauffällige Schülerinnen und Schüler (32.1%), grosse zeitliche Belastung (31.9%) sowie unerfreuliche Entwicklungen im Schulwesen (30.5%). Entgegen den Erwartungen – und im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen, mit Anteilen von mehr als 70

Prozent (vgl. Baillod 1992) – sind empfundene Belastungen nur bei 16.8 Prozent der befragten Lehrpersonen mit Fluktuationsgedanken gekoppelt (Bieri 2006, p. 168ff.). Auffällig war letztlich auch, dass weniger als ein Viertel aller Kündigenden angaben, den Schuldienst definitiv verlassen zu wollen (Vögeli-Mantovani 2006, p. 15).

Bieri (2006) unterschied in seiner Studie auch zwischen *Berufswechselnden*, d.h. Lehrpersonen, die aus dem Lehrberuf ausstiegen, und *Nicht-Berufswechselnden*, d.h. Personen, die ihre Arbeitsstelle innerhalb des Lehrberufs wechselten (Bieri 2006, p. 156). Dabei verliessen 36.7 Prozent ihr bisheriges Berufsfeld und 63.3 Prozent blieben dem Lehrberuf treu (ebd., p. 153). Die beiden Gruppen unterschieden sich insbesondere hinsichtlich ihres „berufslaufbahnspezifischen Kündigungsverhalten[s]“ (ebd. p. 156). Demnach begründeten Berufswechselnde überzufällig häufiger als Nicht-Berufswechselnde ihre Kündigung mit fehlenden Perspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten im Lehrberuf. Insgesamt fühlten sich Berufswechselnde zudem wesentlich stärker durch den Lehrberuf belastet als Nicht-Berufswechselnde. Bei diesen waren hingegen vielmehr die Wohnsituation, ein zu langer Arbeitsweg und arbeitsinhaltliche Aspekte (neue Herausforderung, Chance zur Selbstverwirklichung im Beruf, Möglichkeit zum Einsatz persönlicher Fähigkeiten) entscheidend für den Stellenwechsel (ebd., p. 159).

Was *geschlechtsspezifische Unterschiede* bezüglich der Kündigungsgründe anbelangt, unterschieden sich Lehrerinnen und Lehrer in der Studie von Bieri nur geringfügig. Weibliche Lehrpersonen kündigten ihre Stelle eher als Männer aufgrund eines mangelnden Angebotes an Teilzeitarbeit, wegen eines Arbeitsplatzwechsels des Lebens- bzw. Ehepartners oder wegen der Konzentration auf Familienarbeit. In diesem Sinne standen bei Frauen nicht arbeitsinhaltliche, sondern vorwiegend private Gegebenheiten im Vordergrund. Männer hingegen kündigten ihre Stelle häufiger aus Angst vor „Erstarrung in Routine“ (ebd., p. 394) oder um an einer neuen Stelle herausgefordert zu werden.

Deutlichere Unterschiede zeigten sich bei der Differenzierung des Kündigungsverhaltens nach *Alter* (ebd., p. 172ff.). So gaben 21- bis 29-jährige Lehrpersonen ihre Stelle insbesondere aufgrund einer beruflichen Weiterbildung oder wegen fehlenden Perspektiven im Lehrberuf auf. Für die 30- bis 39-Jährigen waren vor allem die psychische Belastung sowie eine Konzentration auf die Familie Motive für Kündigungen. In der Altersgruppe der 40- bis 65-Jährigen gaben gesundheitliche und vor allem psychische Belastungen Anlass zu Kündigungen. Zudem waren für die über Vierzigjährigen auch unerfreuliche Entwicklungen im Schulwesen sowie verhaltensauffällige Schülerinnen und Schüler ausschlaggebend für Kündigungen. Insgesamt beeinflussten bei der jüngsten Altersgruppe vor allem verschiedene Aspekte der beruflichen Mobilität den Entscheid, die Stelle zu kündigen. Dagegen waren bei über

Vierzigjährigen häufiger gesundheitliche Belastungen und problematische soziale Beziehungen entscheidende Kündigungsmotive.

In Bezug auf *schultypenspezifische Kündigungsgründe* wurde zwischen Lehrpersonen des Kindergartens sowie Lehrpersonen der Primar-, Real-, Sekundar- und Bezirksschule unterschieden (ebd., p. 178ff.). Dabei zeigte sich, dass für Kindergärtnerinnen neben der Konzentration auf Familienarbeit vor allem eine neue Stelle ausserhalb des Lehrberufs sowie die unangemessene Entlohnung Motive einer Kündigung waren, während Realschullehrpersonen ihre Stelle am ehesten aufgrund von unmotivierten und verhaltensauffälligen Schülerinnen und Schülern verliessen. Ausserdem führte der Erwartungsdruck von Eltern und Gesellschaft bei Real- und Primarschullehrpersonen im Vergleich zu den anderen Schultypen am häufigsten zu einer Stellenaufgabe.

Neben den Gründen für einen Stellen- bzw. Berufswechsel befasst sich die Untersuchung von Bieri (2006) zudem mit den *Gründen für das Verbleiben im Lehrberuf*. In dieser Hinsicht zeigten die Ergebnisse, dass 69 Prozent der an ihrer Stelle bleibenden Lehrpersonen nur „sehr selten“ oder „selten“ daran denken, ihre aktuelle Stelle zu verlassen. Nur ein knappes Viertel denkt „manchmal“ an Kündigungen. Dabei hat für über die Hälfte (53%) der verbleibenden Lehrpersonen eine potentielle Kündigung wenig mit ihrer Arbeit zu tun; vielmehr spielen „vorwiegend private Gründe“ (52%) oder die Herausforderung durch eine neue Stelle (24%) eine Rolle für einen allfälligen Berufswechsel.

Ähnliche Erkenntnisse wie in der Studie „Lehrpersonen: Hoch belastet und trotzdem zufrieden?“ (Bieri 2006) finden sich in einer Untersuchung der PH Zürich (Keller-Schneider 2010). Auf der Basis einer Befragung von 130 kündigenden Lehrpersonen im Kanton Zürich kommt sie zu dem Schluss, dass das Verlassen des Lehrberufs selten mit einer hohen Belastung in Verbindung steht. Eher ist es das Zusammenwirken verschiedener Faktoren wie Unstimmigkeiten am Arbeitsort, Reformen, begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten, aber vor allem auch das Anstreben privater und beruflicher Veränderungen, welches zu einer Kündigung führt.

3.4.3 Internationale Studien

Auch in der *internationalen Forschung* sind analoge Forschungsansätze zum Ausstieg aus dem Lehrberuf zu finden (vgl. Brewer 1996; Little 1996; Vandenberghe 2000; Whitener 1997). So zum Beispiel auch die Untersuchungen „Why public schools lose teachers?“ (Hanushek, Kain & Rivkin 2004) oder „Waarom verlaten leerkrachten het basisonderwijs?“ (Vandenberghe & Vanoost 1996). Bei letzterer handelt es sich um eine flämische Untersuchung, die auf halbstrukturierten Interviews mit Lehrpersonen basiert, welche entweder noch im Be-

ruf tätig waren (n= 14) oder der Schule den Rücken gekehrt hatten (n= 26). Anhand der Befragung wurde deutlich, dass hauptsächlich die fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten, Routine und negative Erfahrungen mit dem Kollegium oder der Schulleitung zum Ausstieg führten (Vandenberghe & Vanoost 1996, zit. n. Herzog et al. 2007, p. 76). Dabei konnten zwei unterschiedliche Muster festgestellt werden: Für eine Gruppe der Befragten war die Suche nach Aufstiegsmöglichkeiten und neuen Herausforderungen ausschlaggebend für den Ausstieg, während bei der anderen Gruppe der fehlende professionelle Austausch und die mangelnde Unterstützung durch das Kollegium und die Schulleitung als Hauptmotive genannt wurden. Des Weiteren stellten die Autoren fest, dass Ausstiegsentscheidungen oftmals über längere Zeit reifen und weniger mit einem bestimmten Ereignis in Verbindung stehen. Im Vergleich zu verbleibenden Lehrpersonen überwiegen bei Ausgestiegenen zu Beginn der Ausbildung vermehrt extrinsische Motive (Wunsch der Eltern, kurze Ausbildungsdauer etc.).

Zwar geben die erwähnten Studien zahlreiche Antworten auf die Frage, warum Lehrpersonen ihre Stelle wechseln oder den Beruf verlassen. Empirische Untersuchungen, welche die Tätigkeiten der vom Beruf wegführenden Karrieren unter die Lupe nehmen, liegen hingegen bis heute kaum vor (vgl. Herzog S. 2007, p. 154).

3.4.4 Einmal Lehrer, immer Lehrer?

Im Rahmen des zu Beginn des Kapitels 2 erwähnten Forschungsprojekts bei Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Lehrerinnen- und Lehrerbildung im Kanton Bern wurden erstmals auch Karriereverläufe von Lehrpersonen, die nicht mehr im Primarlehrberuf tätig sind, miteinbezogen (Herzog et al. 2007). Anlass der Untersuchung war die Reform der Lehrerinnen- und Lehrerbildung, welche unter anderem die Schliessung der Seminare mit sich brachte (vgl. Kapitel 2.1). In dieser Untersuchung wurden vier Kohorten (Patentierung 1963-1965, 1973-1975, 1983-1985 und 1993-1995) von Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Lehrerbildung des Kantons Bern mittels standardisiertem Fragebogen befragt. Insgesamt wurden 1873 Fragebögen ausgewertet sowie in einer zweiten Projektphase 171 Leitfadeninterviews durchgeführt. Anhand der Informationen zu den beruflichen Tätigkeiten sowie dem jeweiligen Beschäftigungsgrad konnten *fünf Vergleichstypen* gebildet werden: Verbleiber, Wiedereinsteiger, Reduzierer, Aussteiger und Nicht-Einsteiger. Die Kriterien für die Bildung dieser Karrieretypen sowie deren Häufigkeiten sind in Tabelle 1 aufgeführt:

Tabelle 1: Die fünf Vergleichstypen nach Geschlecht und Patentierungskohorte (nach Herzog et al. 2005, p.599)

Karrieretypen	Beschreibung	Total	Geschlecht		Kohorten			
			w	m	K1	K2	K3	K4
Typus N „Nicht-Einstieg“	Aktuell nicht oder weniger als 50% als Primarlehrperson (PL) tätig; seit Patentierung nie oder nicht länger als ein Jahr zu 50% und mehr als PL angestellt.	234 13% 100%	153 12% 65%	81 13% 35%	7 2% 3%	36 7% 15%	98 20% 42%	93 20% 40%
Typus V „Verbleib“	Aktuell zu mind. 50% als PL tätig; seit Patentierung immer hauptberuflich als PL angestellt; Unterbrechungen kürzer als ein Jahr	282 15% 100%	133 11% 47%	149 25% 53%	39 11% 14%	85 15% 30%	66 13% 23%	92 20% 33%
Typus W „Wiedereinstieg“	Aktuell zu mind. 50% als PL tätig; PL-Tätigkeit seit Patentierung mind. ein Jahr nicht oder reduziert (<50%) ausgeübt.	246 13% 100%	185 15% 75%	61 10% 25%	42 12% 17%	93 17% 38%	56 11% 23%	55 12% 22%
Typus A „Ausstieg“	Aktuell nicht als PL tätig; nach Patentierung jedoch mind. ein Jahr zu 50% und mehr als PL angestellt.	906 48% 100%	608 48% 67%	298 49% 33%	256 72% 28%	267 48% 30%	200 41% 22%	183 39% 20%
Typus R „Reduktion“	Aktuell zu weniger als 50% als PL tätig; seit Patentierung mind. ein Jahr zu 50% und mehr als PL angestellt	205 11% 100%	190 15% 93%	15 3% 7%	12 3% 6%	75 14% 37%	73 15% 36%	45 10% 22%
Gesamt		1873	1269	604	356	556	493	468
	Spaltenprozent	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	Zeilenprozent	100%	68%	32%	19%	30%	26%	25%

Geschlecht: $\chi^2(4, 1873) = 120.06, p < .001$

Kohorten: $\chi^2(12, 1873) = 193.65, p < .001$

Was die *Gründe* für einen Berufswechsel betrifft, spielte für 45 Prozent der Befragten die berufliche Beanspruchung eine entscheidende Rolle, wobei die Mehrzahl der Ausstiege in den ersten neun Jahren erfolgte. Dabei massen die Männer der beruflichen Beanspruchung mehr Bedeutung bei als die Frauen. Im Übrigen nimmt die Bedeutsamkeit der beruflichen Beanspruchung von der ältesten Kohorte über die beiden mittleren zu den jüngsten Patentierungsjahrgängen deutlich zu. Das Hauptmotiv für die berufliche Neuorientierung stellte aber dennoch nicht die Beanspruchung dar – für 55 Prozent war die berufliche Beanspruchung kein entscheidender Grund für den Ausstieg. Für knapp 80 Prozent aller Aussteigerinnen und Aussteiger waren private Gründe sowie Perspektivensuche für den Ausstieg ausschlaggebend, wobei es deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gab: Bei Männern war die Suche nach einer neuen Herausforderung zentral (61%), während bei Frauen das entscheidende Motiv in der privaten Orientierung lag (49%). Dieser Unterschied gilt allerdings nicht für die jüngste Kohorte. Verglichen mit den beiden ältesten Kohorten verlor die private Orientierung an Bedeutung; im Gegenzug gewinnt die berufliche Unzufriedenheit an Gewicht.

Primarlehrpersonen, die trotz erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zur Lehrperson nie in den Beruf eingestiegen sind, nannten unterschiedliche Beweggründe: Bei 57 Prozent der Personen des Typus „Nicht-Einstieg“ waren ausschliesslich private Gründe für den Nicht-Einstieg massgebend. Als weitere Motive wurden Berufsunzufriedenheit (15%), Perspektivensuche (11%) und die ungünstige Stellensituation genannt. Während Frauen eher den Stellenmangel als Motiv in den Vordergrund stellten, war bei Männern die Perspektivensuche

häufiger ein Grund für den Nicht-Einstieg. Auffallend ist diesbezüglich, dass die Patentierungsjahrgänge 1983 bis 1985 den Arbeitsmarkt stärker gewichteten, was im Zusammenhang mit der damaligen „Lehrschwemme“ stehen dürfte (vgl. Herzog et al. 2005, p. 605, Hodel 2005, p. 333ff.).

Um die *aktuelle Berufstätigkeit* der Befragten zu analysieren, wurde innerhalb der Gruppe der Primarlehrpersonen nach hauptberuflicher Primarlehrertätigkeit (Pensum zwischen 50 und 100%) und reduzierter Primarlehrertätigkeit (Pensum unter 50%) unterschieden. Die restlichen Berufstätigen wurden derjenigen Berufstätigkeit zugeordnet, welche sie mit dem höchsten Beschäftigungsgrad ausübten. Im Ergebnis zeigte sich, dass mehr als die Hälfte der Befragten (55%) nicht (mehr) als Primarlehrperson tätig war. Mehrheitlich waren sie jedoch weiterhin im pädagogischen Bereich erwerbstätig: 19 Prozent der Befragten arbeiteten im Bereich der Vor- oder Volksschule (z.B. als Sekundarlehrperson oder Schulleitung), 25 Prozent im Bereich Unterricht und Bildung (z.B. in der Bildungsverwaltung oder als Gymnasiallehrperson). Lediglich 11 Prozent hatten das Berufsfeld Schule und Bildung verlassen.

Des Weiteren untersuchte Brühwiler (2001) in einer Untersuchung in der Schweiz etwa ein Jahr nach Abschluss der Ausbildung von 200 Personen 38 Personen (19%), die nicht als Lehrperson tätig waren und stellte fest, dass als wichtigster Grund für den Entscheid gegen den Lehrberuf die Attraktivität anderer Berufe bzw. Tätigkeit genannt wurde (Brühwiler 2001, p. 363).

Abgesehen von diesen Befunden fehlt es allerdings bis heute an Studien über die Berufskarriere und -biographie von Primarlehrpersonen, die aus dem Beruf ausgestiegen bzw. gar nicht erst in den Beruf eingestiegen sind.

4 Fragestellung und methodisches Vorgehen

Wie bereits erwähnt, basiert die empirische Untersuchung der vorliegenden Arbeit auf Daten des laufenden Projekts „PH – und dann?“ (Ingrisani & Müller 2008). Das Forschungsinteresse dieser Gesamtstudie richtet sich einerseits auf einer Einschätzung der Studien- und Berufswahl sowie die Berufsbelastung und -motivation von Seiten der Probandinnen und Probanden. Andererseits wird nach dem Nutzen und der Wirksamkeit der tertiarisierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung gefragt. Dabei handelt es sich um eine Vollerhebung der Absolventinnen und Absolventen der deutschsprachigen Pädagogischen Hochschulen (ebd.).

Die vorliegende Untersuchung hingegen beschränkt sich auf jene Karriereverläufe von Primarlehrpersonen, die zwar die Pädagogische Hochschule zwischen 2003 und 2008 erfolgreich absolviert haben, jedoch nicht bzw. nicht mehr als Primarlehrperson tätig sind. Grundsätzlich werden dabei Fragen fokussiert, die von den Forschungsfragen der Hauptuntersuchung nicht oder nur ansatzweise abgedeckt werden. Im Einzelnen liegt das besondere Interesse der vorliegenden Arbeit auf folgenden Forschungsfragen:

- Wie sehen *berufsbiographische Verläufe* von Primarlehrpersonen aus, die nicht bzw. nicht mehr als Primarlehrpersonen arbeiten?
- Welche (*Erwerbs-*)*Tätigkeiten* üben die Absolventinnen und Absolventen der tertiarisierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung, die nicht mehr in diesem Beruf erwerbstätig sind, zum Erhebungszeitpunkt aus?
- Aus welchen *Gründen* sind die Probandinnen und Probanden nicht (mehr) als Primarlehrperson tätig?
- Wie beurteilen die ausgestiegenen und nicht-eingestiegenen Primarlehrpersonen die von ihnen *getroffenen Berufsentscheidungen rückblickend*? Welche *zukünftigen beruflichen Veränderungen* beabsichtigen sie?
- Zeigen sich *geschlechts- oder typenspezifische Unterschiede* in den Antworten der Probandinnen und Probanden?

Im Rahmen der Gesamtstudie wurden zwar neben einer schriftlichen Befragung auch mündliche Interviews durchgeführt, das Forschungsdesign zur Untersuchung der vorliegenden Fragestellungen setzt jedoch bei den Daten aus der schriftlichen Befragung an. Das heisst, dass ein quantitatives, auf einzelnen im Gesamtprojekt erhobenen Fragebogendaten basierendes Verfahren gewählt wird. Eine umfassende Dokumentation dieser methodischen Vorgehensweise befindet sich zum Zeitpunkt der Niederschrift dieser Arbeit in Vorbereitung (vgl. Ingrisani & Müller 2008).

Im Folgenden werden die für die Erhebung und die Analyse der Daten verwendeten Instrumente vorgestellt sowie für die eigene Untersuchung relevante methodische Aspekte erläutert. Das Kapitel beginnt mit einer Beschreibung der Stichprobe des laufenden Dissertationsprojektes von Ingrisani im Rahmen des Projekts „PH – und dann?“ (Kapitel 4.1). Danach folgen Erläuterungen zum Erhebungsinstrument, das für die schriftliche Befragung zum Einsatz kam (Kapitel 4.2), bevor schliesslich das Vorgehen bei der Datenaufbereitung und -analyse in Bezug auf die vorliegende Untersuchung skizziert wird (Kapitel 4.3.).

4.1 Beschreibung der Stichprobe des Gesamtprojekts „PH – und dann?“

Die Stichprobe des Gesamtprojekts umfasst Lehrpersonen, die in den Jahren 2003 bis 2008 an einer deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule in der Schweiz einen Bachelorbachelorabschluss auf der Vorschul- und/oder Primarstufe erlangten. Nach Abschluss der Adressdatenbereinigung erhielten 3223 Absolventinnen und Absolventen im Herbst 2008 einen Fragebogen per Post zugesandt. In die bereinigte Grundgesamtheit konnten schliesslich 3074 Personen einbezogen werden. Von diesen haben 1333 Lehrpersonen einen gültigen Fragebogen ausgefüllt und zurückgesandt, was einem Anteil von rund 43 Prozent entspricht (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Gesamtstichprobe mit Rücklaufquote

	Ausgangsstichprobe		Bereinigung nach Versand		Bereinigte Grundgesamtheit	
	absolut	Relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Vollerhebung gemäss Adressdaten der 12 PHs	3239	100.00				
Doppelte Adressen	16	0.60				
Postalischer Versand nach Adressbereinigung			3223	100.00		
Wegzug, Nachsendefrist abgelaufen	50	1.54	50	1.55		
Empfänger konnte nicht ermittelt werden	64	1.98	64	1.99		
Auslandaufenthalt	28	0.86	28	0.87		
Verweigerung der Teilnahme	5	0.15	5	0.16		
Krankheit	1	0.03	1	0.03		
Ausbildung noch nicht abgeschlossen	1	0.03	1	0.03		
Bereinigte Grundgesamtheit					3074	100.00
Fragebogen ausgefüllt und ausgewertet	1333	41.15	1333	41.36	1333	43.36

Von den 1333 Primarlehrpersonen waren fast 90 Prozent (n= 1184) weiblichen Geschlechts (s. Tabelle 3). Das Durchschnittsalter lag bei 27 Jahren, die Streuung ist jedoch relativ hoch (SD= 5.352). Indessen waren 75 Prozent der Probandinnen und Probanden zwischen 24 und 27 Jahre alt. 20 Personen zählten mit 22 Jahren (Jahrgang 1986) zu den Jüngsten; die älteste Person war 54 Jahre alt. Hinsichtlich der einzelnen Ausbildungsinstitutionen und der Ausbildungsart setzt sich die realisierte Stichprobe des Gesamtprojekts folgendermassen zusammen (s. Tabelle 3):

Tabelle 3: Gesamtstichprobe nach Geschlecht, Zielstufe der Ausbildung und Ausbildungsinstitution

Geschlecht	Häufigkeit	Prozent
Weiblich	1184	88.8
Männlich	149	11.2
Gesamt	1333	100.0
Zielstufe der Ausbildung	Häufigkeit	Prozent
Vorschule (KG) bis 2. Klasse	163	12.2
Vorschule (KG) bis 3. Klasse	67	5.0
Vorschule (KG) bis 6. Klasse	169	12.7
1. Klasse bis 6. Klasse	798	59.9
3. Klasse bis 6. Klasse	136	10.2
Gesamt	1333	100.0
Ausbildungsinstitution	Häufigkeit	Prozent
PH Bern (vormals LLB Kanton Bern)	322	24.2
PH Freiburg	42	3.2
PH Graubünden	43	3.2
PH Aargau	59	4.4
HPSA Beider Basel	204	15.3
PH Solothurn	51	3.8
PH Schaffhausen	23	1.7
PH Rorschach	85	6.4
PH Thurgau	69	5.2
PH Wallis	28	2.1
PHZ Luzern	73	5.5
PHZ Schwyz	6	0.5
PHZ Zug	24	1.8
PH Zürich	304	22.8
Gesamt	1333	100.0

4.2 Erhebungsinstrument und Datenerhebung

Die Datenerhebung wurde schriftlich mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Der Fragebogen war in fünf Bereiche gegliedert. Der erste Abschnitt enthielt nebst Angaben über Vorbildung, Ausbildungsinstitution, Diplomierungsjahr und Zielstufe auch Fragen zu Berufs- und Studienwahlmotiven.

Im zweiten Abschnitt wurden Anhaltspunkte zum beruflichen Werdegang erfragt. Dies betraf zum einen die aktuelle Tätigkeit, mit Angabe von Umfang und Kanton, und zum anderen die anhand einer Tabelle ermittelte berufliche Laufbahn bis zum Zeitpunkt der Befragung in chronologischer Abfolge. Erfragt wurden Erwerbstätigkeiten unter Angabe der Berufsbezeichnung sowie andere Tätigkeiten, sofern diese länger als 3 Monate gedauert hatten (z.B. Weiterbildung, Mutterschaftsurlaub, Kinderbetreuung, Erwerbsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall, Arbeitslosigkeit, Militärdienst, Urlaub etc.). Jede Tätigkeitsangabe wurde durch Angaben über die Datierung von Beginn und Ende sowie den Beschäftigungsgrad in Prozent und den Arbeitskanton ergänzt (s. Abbildung 6).

Beginn	Ende	Tätigkeiten (Erwerbstätigkeiten <i>und</i> andere Tätigkeiten)	Erwerbstätigkeit	Andere Tätigkeit	Umfang in %	Kanton bzw. Land
<i>Beispiel:</i>						
2004	2006	Journalistin, freie Mitarbeit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30%	SO
2004	2004	Primarlehrerin, 5./6. Klasse, Stellvertretung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	50%	SO
2005		Studium Kommunikationswissenschaften	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	50%	BE
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Abbildung 6: Auszug Tätigkeitschronologie

Ausserdem wurden im zweiten Abschnitt auch Beweggründe für den Verbleib im Primarlehrberuf respektive Motive für eine Reduktion, einen Ausstieg oder einen Wiedereinstieg in den Beruf erfasst. Dieser Teil umfasste zudem Angaben zu den beruflichen Rahmenbedingungen (z.B. Klassengrösse, Heterogenität usw.) sowie Einschätzungen zur Belastung und Beanspruchung der eigenen Person.

Im dritten Abschnitt ging es um die Einschätzung der gegenwärtigen beruflichen Situation und um Fragen zur Berufszufriedenheit. Im vierten Abschnitt des Fragebogens galt es, beruf-

liche Perspektiven einzuschätzen. Im abschliessenden fünften Abschnitt wurden Informationen zur privaten Situation erfasst.

Für die vorliegende Arbeit wurden neben den Angaben zur Vorbildung die Tätigkeitschronologie sowie einzelne Fragen zu den Beweggründen und zu den beruflichen Perspektiven ausgewertet. Ergänzt wurde diese Datengrundlage mit allgemeinen Informationen aus dem ersten und dem letzten Abschnitt des Fragebogens (vgl. Anhang A-1).

4.3 Datenaufbereitung und -auswertung

Ein wesentlicher Aspekt der Datenaufbereitung zur Bearbeitung der hier verfolgten Fragestellung war eine Differenzierung der verschiedenen Karriereverläufe der Primarlehrpersonen (Kapitel 4.3.1). Weiterhin galt es, ausgehend von der Forschungsfrage eine Klassifikation der aktuellen Tätigkeit der Probandinnen und Probanden vorzunehmen (Kapitel 4.3.2). Ausserdem wurden die Angaben zu Beweggründen, Bilanz und Perspektiven – gemäss den Skalen der Vorläuferstudie (Herzog et al. 2007) – ausgewertet (Kapitel 4.3.3).

Die auf diese Weise aufbereiteten Daten wurden mittels PASW Statistics 18.0 ausgewertet. Je nach Fragestellung wurden für die Datenauswertung verschiedene deskriptive und inferenzstatistische Analyseverfahren verwendet. Zu den deskriptiven Resultaten gehören Häufigkeitsverteilungen, Mittelwerte und Standardabweichungen. Die Häufigkeiten unterschiedlicher Kategorien (Karrieretypen und Geschlecht) wurden im Hinblick auf eine signifikante Über- oder Unterrepräsentation mittels χ^2 -Tests überprüft. Für die Interpretation innerhalb von Kreuztabellen wurde in Anlehnung an Bühl (2008, p. 216) die Berechnung der standardisierten Residuen genutzt. Demnach bedeuten standardisierte Residuen mit einem Wert von grösser als 2 bzw. kleiner als -2, dass die Antwort in dieser Zelle häufiger bzw. seltener als statistisch erwartet auftritt.³

Die Ausprägungen der Beweggründe werden als Zutreffensgrade dargestellt (Itemebene). Mittels Faktoren- und Reliabilitätsanalysen wurden zudem für die Motive ausgestiegener Primarlehrpersonen zwei Faktoren gebildet, welche eine weiterführende Analyse ermöglichen sollte⁴.

³ Einschränkung gilt bei diesen Ergebnissen zu berücksichtigen, dass die erwartete Häufigkeit nicht immer bei allen Zellen 5 betrug (vgl. Anhang A-4).

⁴ Mit Hilfe einer Faktorenanalyse konnten zwar zwei Faktoren (Druck- und Zugmotive) gebildet werden. Aufgrund der geringen Anzahl von Items sowie des Stichprobenumfangs beim Karrieretypus „Ausstieg“ (n=66) bzw. der Fallzahl männlicher Personen dieser Gruppe (n=5) wurde jedoch auf die Überprüfung von Zusammenhängen mittels Korrelationsberechnungen bzw. Varianzanalysen verzichtet (vgl. Hollenstein 2009, p. 276f.).

4.3.1 Bestimmung der Karrieretypen

Anhand der retrospektiven beruflichen Tätigkeitschronologie seit Ausbildungsabschluss sowie der Tätigkeit zum Befragungszeitpunkt wurde die berufliche Mobilität der befragten Primarlehrpersonen bestimmt. Der Vorläuferstudie von Herzog et al. (2007, p. 118ff.) folgend, welche sich auf die empirisch begründete Typenbildung von Kluge (2000) stützt, wurden demnach fünf Karrieretypen unterschieden (s. Abbildung 7):

Typus V: Verbleib	<ul style="list-style-type: none"> • Personen, die zum Befragungszeitpunkt zu mindestens 50% als Primarlehrperson tätig waren und seit ihrer Diplomierung immer zu mindestens 50% als Primarlehrperson arbeiteten.
Typus W: Wiedereinstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Personen, die zum Befragungszeitpunkt zu mindestens 50% als Primarlehrperson tätig waren; seit der Diplomierung allerdings mindestens einmal und für mindestens ein Semester weniger als 50% oder gar nicht als Primarlehrperson arbeiteten.
Typus R: Reduktion	<ul style="list-style-type: none"> • Personen, die zum Befragungszeitpunkt zu weniger als 50% als Primarlehrperson tätig waren; seit der Diplomierung allerdings mindestens einmal für mindestens ein Semester zu 50% oder mehr als Primarlehrperson arbeiteten.
Typus A: Ausstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Personen, die zum Befragungszeitpunkt nicht als Primarlehrperson tätig waren; seit der Diplomierung allerdings mindestens einmal für mindestens ein Semester zu 50% oder mehr als Primarlehrperson arbeiteten.
Typus N: Nicht-Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Personen, die zum Befragungszeitpunkt zu weniger als 50% oder nicht als Primarlehrperson tätig waren und seit der Diplomierung nie für mindestens ein Semester zu 50% oder mehr als Primarlehrperson arbeiteten.

Abbildung 7: Bildung und Beschreibung der Karrieretypen

Da gemäss der präsentierten Fragestellungen all jene Primarlehrpersonen im Fokus stehen, die nicht bzw. nicht mehr im Beruf tätig sind, werden die Typen Verbleib, Wiedereinstieg und Reduktion für Folgenden nicht berücksichtigt.

4.3.2 Klassifikation der aktuellen Erwerbstätigkeit

Für die Auswertung der aktuellen Erwerbstätigkeit der Probandinnen und Probanden des Typus Ausstieg und Nicht-Einstieg wurden die Erwerbstätigkeiten – in Anlehnung an die Studie von Herzog et al. (2007) – zunächst fünf verschiedenen Kategorien zugeordnet (s. Abbildung 8).

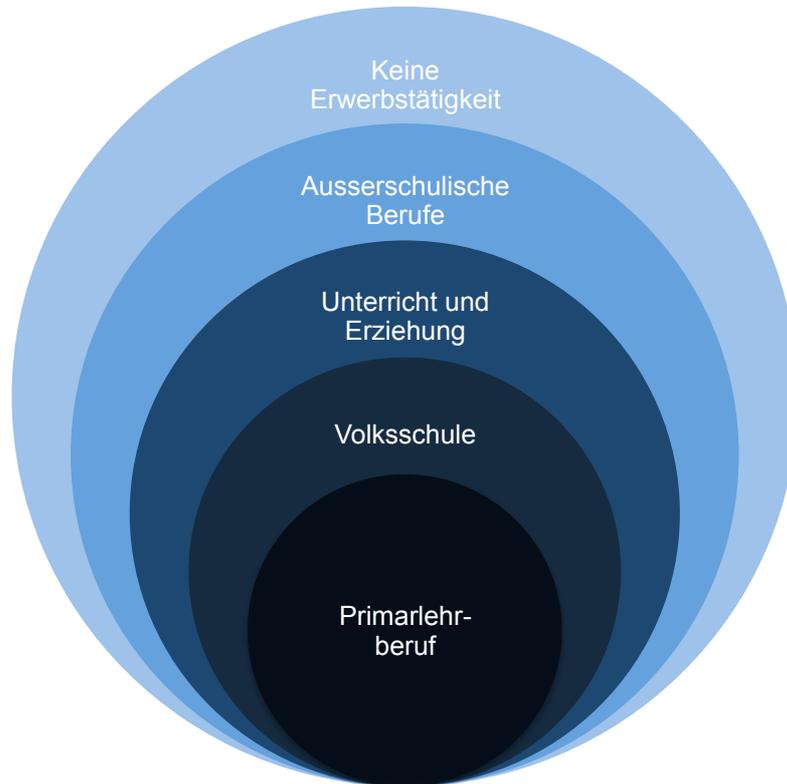


Abbildung 8: Klassifikation der Erwerbstätigkeit

Dabei wurden alle Personen, welche zu weniger als 50 Prozent dennoch als Vorschul- oder Primarlehrperson (im Kindergarten oder 1.-6. Klasse) arbeiteten unter dem *Primarlehrberuf* zusammengefasst. Danach wurden Lehrpersonen, die zwar im Volksschulbereich arbeiteten, jedoch als Fachlehrperson tätig waren oder ausserhalb der Primarstufe (7.-9. Klasse) resp. in Klassen mit besonderem Lehrplan (Sonderklassen, therapeutisch tätige Lehrpersonen) unterrichteten, der Kategorie *Volksschule* zugeordnet. Als weiteres Berufsfeld wurde der Bereich *Unterricht und Erziehung* (Sekundarstufe II, Tertiärstufe, ausserhalb der Volksschule tätige Fachlehrpersonen, Bildungsverwaltung) differenziert. Schliesslich verblieben noch die Personen, welche entweder in *ausserschulischen Berufen* tätig waren oder zum Zeitpunkt der Befragung *keiner Erwerbstätigkeit* nachgingen.

Zur weiteren Differenzierung wurden den fünf Tätigkeitsbereichen basierend auf der Berufsnomenklatur des Bundesamtes für Statistik (BfS 2003; vgl. Anhang A-2) – unterschiedliche Subkategorien zugeteilt (s. Abbildung 9):



Abbildung 9: Klassifikation der Erwerbstätigkeiten mit Subkategorien

4.3.3 Skalen für Vorbildung, Beweggründe, Bilanz und Perspektiven

Für die Auswertungen von Vorbildung, Beweggründen, Bilanz sowie Zukunftsperspektiven wurden folgende der im Rahmen des Vorläuferprojektes (Herzog et al. 2007) bzw. des Gesamtprojektes „PH – und dann?“ entwickelten Items und Skalen berücksichtigt⁵:

⁵ Eine Übersicht aller Variablen befindet sich in Anhang A-3.

Tabelle 4: Verwendete Skalen für Vorbildung, Beweggründe, Bilanz und Perspektiven

Variable	Items	Skalierung
Vorbildung	<ul style="list-style-type: none"> - Maturität - Mittelschule - Berufsmatura / Berufslehre - Fachhochschule - Lehrdiplom - Andere (Offene Frage) 	<p>alle zweistufig (1=trifft zu / 0= trifft nicht zu)</p> <p>Text</p>
Beweggründe Nicht-Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> - Besseres finanzielles Auskommen - Der Lehrberuf ist nur als Zwischenstation geplant - Eigene Fähigkeiten in anderen Bereichen besser entfalten können - Konnte anderen Tätigkeitsfeldern nicht widerstehen - Lehrberuf bietet kaum Perspektiven - Vorwiegend private Gründe - Ungünstige Stellensituation im Lehrberuf - Andere (Offene Frage) 	<p>alle vierstufig (1= trifft gar nicht zu bis 4=trifft völlig zu)</p> <p>Text</p>
Beweggründe Ausstieg	<ul style="list-style-type: none"> - Besseres finanzielles Auskommen - Konnte anderen Tätigkeitsfeldern nicht widerstehen - Etwas Neues ausprobieren - Lehrberuf bietet kaum Perspektiven - Lehrberuf hat zu stark belastet - Mit dem Lehrberuf unglücklich - Vorwiegend private Gründe - Ungünstige Stellensituation im Lehrberuf - Andere (Offene Frage) 	<p>alle vierstufig (1= trifft gar nicht zu bis 4=trifft völlig zu)</p> <p>Text</p>
Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen		fünfstufig (1 = sehr unzufrieden bis 5 = sehr zufrieden)
Wiederwahl der Ausbildung		vierstufig (1= nein bis 4= ja)
Berufliche Veränderungen	<ul style="list-style-type: none"> - in 3 Monaten - in 8 Monaten - in 2 Jahren 	alle vierstufig (1= nein bis 4= ja)
(Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson	<ul style="list-style-type: none"> - In absehbarer Zukunft wieder als Primarlehrperson tätig? 	vierstufig (1= nein bis 4= ja)

5 Empirische Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der empirischen Datenauswertung – basierend auf einem komprimierten Datensatz des Projektes „PH – und dann?“ (Ingrisani & Müller 2008) – beschrieben. Zum besseren Verständnis werden zunächst die fünf Karrieretypen bezüglich ihrer empirischen Verteilung beschrieben (Kapitel 5.1), bevor das Augenmerk auf die Typen „Ausstieg“ und „Nicht-Einstieg“ gerichtet wird. Vor diesem Hintergrund soll die berufliche Mobilität dieser Absolventinnen und Absolventen der tertiarisierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung genauer betrachtet werden. Im Anschluss daran werden die zum Befragungszeitpunkt ausgeübten Tätigkeiten der befragten Personen genauer betrachtet (Kapitel 5.2). Es folgt die Darstellung der Gründe für den Nicht-Einstieg oder den Ausstieg aus dem Primarlehrberuf (Kapitel 0). Abschliessend werden Ergebnisse zu bilanzierenden Aussagen zum Karriereverlauf sowie zukünftigen Perspektiven der Probandinnen und Probanden präsentiert (Kapitel 5.4).

5.1 Karrieretypen im Vergleich

Die Analysen zum Vergleich der beruflichen Mobilität der verschiedenen Karrieretypen basieren auf der in Kapitel 4 dargestellten Stichprobe. Was die Tätigkeit zum Befragungszeitpunkt betrifft, gelten als „hauptberufliche Primarlehrpersonen“, diejenigen Personen, die gemäss ihrer Stufenausbildung unterrichten und einen Beschäftigungsgrad von mindestens 50 Prozent haben.

Eine erste Auswertung über alle Befragten hinweg ist in Abbildung 10 dargestellt und zeigt, dass die meisten Lehrpersonen (n= 918) dem Typus *Verbleib* zugeordnet werden konnten und demnach den Primarlehrberuf seit Abschluss der Ausbildung ununterbrochen ausüben. Am zweithäufigsten kommt der Karrieretypus *Nicht-Einstieg* vor: Insgesamt sind 168 Personen nie oder nie hauptberuflich als Primarlehrperson tätig gewesen. Es folgt der Typus *Wiedereinstieg* mit 140 der Probandinnen und Probanden. Beim Typus *Ausstieg* sind es 77 Personen, und der Karrieretypus *Reduktion* umfasst schliesslich 30 Fälle.

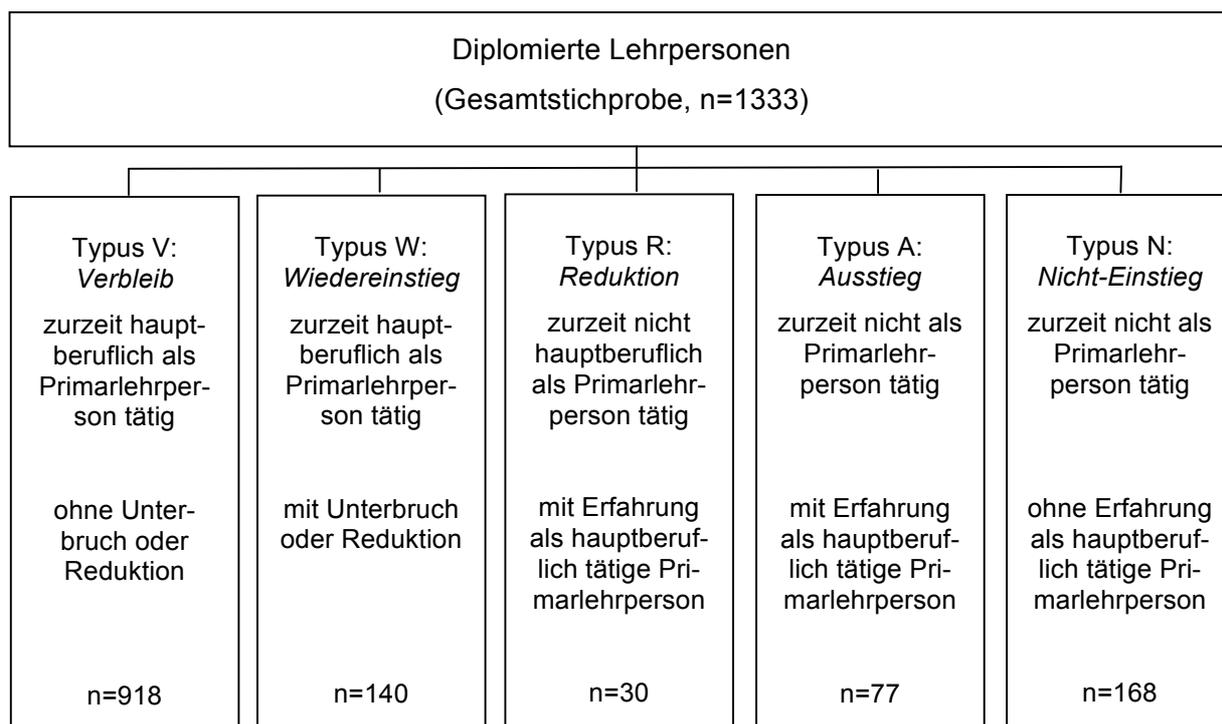


Abbildung 10: Empirische Verteilung der Karrieretypen (nach Herzog et al. 2007, p. 118)

Aufgrund der vorliegenden Fragestellung werden im Folgenden jeweils einerseits die Ergebnisse zum Karrieretypus *Ausstieg* vertieft analysiert. Dabei handelt es sich um Personen die zurzeit nicht als Primarlehrperson tätig sind, jedoch seit der Diplomierung mindestens einmal für ein Semester zu 50% oder mehr als Primarlehrperson arbeiteten. Andererseits wird besonders der Karrieretypus *Nicht-Einstieg* fokussiert. Es sind dies Personen die zurzeit weniger als 50% oder nicht als Primarlehrperson tätig sind und seit Diplomierung immer zu weniger als 50% oder gar nicht als Primarlehrperson tätig waren.

5.1.1 Karrieretypen nach Ausbildung und Unterrichtstätigkeit

Bei der in Kapitel 4.3.1 dargestellten Typologie (vgl. auch Abbildung 10) wurden die Karrieretypen *nach Ausbildung* gebildet. Danach gelten als verbleibende Primarlehrpersonen nur diejenigen, die auch auf der Stufe unterrichten, für die sie ausgebildet wurden. Nach diesem Kriterium beträgt der Anteil der Verbleibenden rund 68.9 Prozent (n= 918), der der Wiedereingestiegenen 10.5 Prozent (n= 140) und der Anteil der Reduzierenden 2.3 Prozent (n= 30). Der Typus Nicht-Einstieg macht 12.6 Prozent (n= 168) aus und der der Ausgestiegenen 5.8 Prozent (n= 77). Insgesamt sind nach dieser Einteilung somit rund 18.4 Prozent (n= 245) der befragten Abgängerinnen und Abgänger von Pädagogischen Hochschulen nicht oder nicht mehr als Primarlehrperson tätig (s. Tabelle 5).

Tabelle 5: Häufigkeiten der Karrieretypen nach Ausbildung

Karrieretypen	Häufigkeit	Prozent
Verbleib	918	68.9%
Wiedereinstieg	140	10.5%
Reduktion	30	2.3%
Ausstieg	77	5.8%
Nichteinstieg	168	12.6%
Gesamt	1333	100.0%

Werden die Karrieretypen hingegen *nach Unterrichtstätigkeit* gebildet, bedeutet dies, dass nicht zwischen den unterrichteten Stufen unterschieden wird. Bei dieser Unterscheidung ist es beispielsweise so, dass jemand dem Typus Verbleib zugeordnet wird, solange er oder sie nach der Ausbildung immer auf irgendeiner Stufe unterrichtet hat. Bei dieser Differenzierung der Karrieretypen gelten lediglich 102 Personen (7.7%) anstelle von 168 (12.6%) als Nicht-Einsteigende. Bei den Ausgestiegenen hingegen verändert sich der Anteil mit 76 versus 77 Personen (5.7%) kaum. Alles in allem sind es nach dieser Typologisierung noch 13.4 Prozent (n= 178) der Probandinnen und Probanden, welche nie unterrichtet haben bzw. nicht mehr unterrichten (s. Tabelle 6).

Tabelle 6: Häufigkeiten der Karrieretypen nach Unterrichtstätigkeit

Karrieretypen	Häufigkeit	Prozent
Verbleib	1006	75.5%
Wiedereinstieg	114	8.6%
Reduktion	35	2.6%
Ausstieg	76	5.7%
Nichteinstieg	102	7.7%
Gesamt	1333	100.0%

Wie Abbildung 11 verdeutlicht, haben insgesamt 67 der 245 Personen einen berufsinternen Wechsel vorgenommen, was bedeutet, dass sie auf einer *anderen Stufe* unterrichten als der, für die sie ausgebildet wurden.

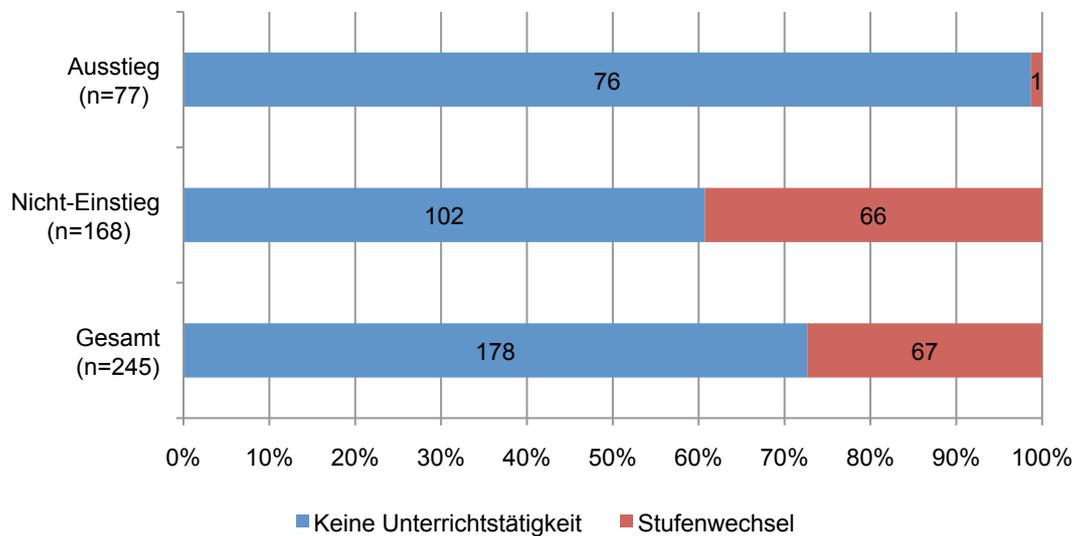


Abbildung 11: Häufigkeiten nach Stufenwechsel

5.1.2 Karrieretypus Nicht-Einstieg

Eine detaillierte Analyse der Datengrundlage hat zudem gezeigt, dass sich der Typus *Nicht-Einstieg* sowohl bei der Typologie nach Ausbildung als auch bei der nach Unterrichtstätigkeit zusätzlich in zwei Gruppen differenzieren lässt: die Gruppe derjenigen, die nie hauptberuflich tätig waren, und die Gruppe derjenigen, die nie eingestiegen sind.

Bei der Unterscheidung *nach Ausbildung* waren von den 168 Nicht-Eingestiegenen (12.6%) 56 Primarlehrpersonen (4.2%) zwar bis heute nie zu 50 Prozent oder mehr auf ihrer Stufe erwerbstätig, sie haben jedoch Erfahrung als nebenberufliche Primarlehrperson. So verbleiben lediglich 112 Personen (8.4%), die nach Abschluss ihrer Ausbildung an einer Pädagogischen Hochschule nie auf der Stufe unterrichtet haben, für die sie ausgebildet wurden.

Im Fall einer Typologie nach *Unterrichtstätigkeit* gehören noch 102 Personen (7.7%) über alle Karrieretypen hinweg dem Typus Nicht-Einstieg an, wobei 52 Personen (3.9%) davon nebenberuflich als Primarlehrperson tätig waren. Demnach sind letztlich nur noch 50 Personen (3.8%) übrig, welche in der Tat nie unterrichtet haben. (s. Abbildung 12).

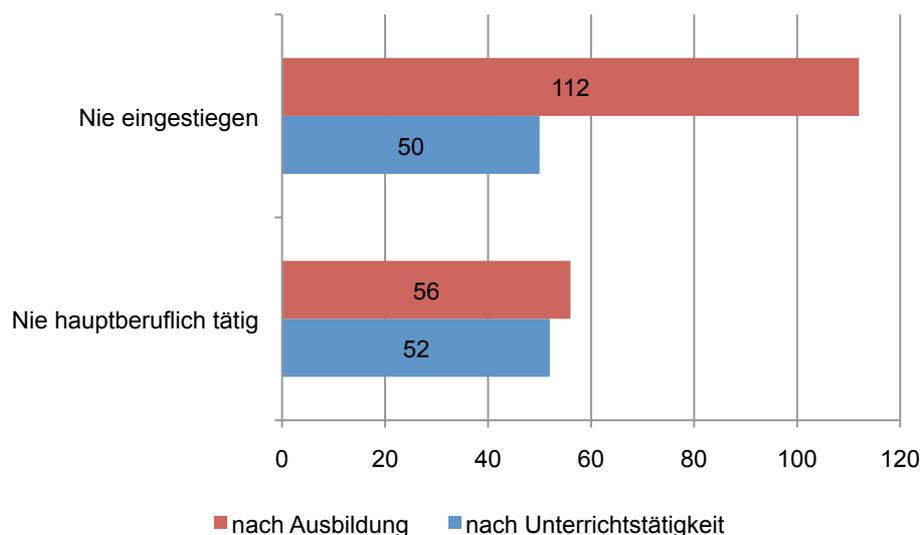


Abbildung 12: Karrieretypus Nicht-Einstieg

5.1.3 Berufliche Mobilität nach ausbildungsbezogenem Karrieretypus

Um ein differenziertes Bild über die verschiedenen Formen beruflicher Mobilität zu erhalten, wurden alle Probandinnen und Probanden nochmals unter dem Karrieretypus-Kriterium der Zielstufe ihrer Ausbildung betrachtet (analog der Klassifikation von Herzog et al. 2007). Der so definierte Karrieretypus Nicht-Einstieg wurde zusätzlich nach *nie eingestiegen* versus *nie hauptberuflich tätig* differenziert. Bei einer solchen Betrachtung nach Geschlecht zeigen sich gesamthaft folgende Werte⁶:

Tabelle 7: Karrieretypen nach Ausbildung und Geschlecht

Karrieretypen		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Verbleib	Anzahl	823	95	918
	% <i>Geschlecht</i>	69.5%	63.8%	68.9%
Wiedereinstieg	Anzahl	123	17	140
	% <i>Geschlecht</i>	10.4%	11.4%	10.5%
Reduktion	Anzahl	27	3	30
	% <i>Geschlecht</i>	2.3%	2.0%	2.3%
Ausstieg	Anzahl	72	5	77
	% <i>Geschlecht</i>	6.1%	3.4%	5.8%
Nie hauptberuflich tätig	Anzahl	50	6	56
	% <i>Geschlecht</i>	4.2%	4.0%	4.2%
Nie eingestiegen	Anzahl	89	23	112
	% <i>Geschlecht</i>	7.5%	15.4%	8.4%
Gesamt	Anzahl	1184	149	1333

⁶ Um die Karrieretypen möglichst differenziert zu betrachten, basieren alle weiteren Analysen auf dieser Typologie.

In Bezug auf die Verteilung der Geschlechter hinsichtlich der verschiedenen Karrieretypen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede ($\chi^2 [7, 1333] = 13.258, n.s.$)⁷.

5.1.4 Vorbildung der Karrieretypen

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden die Probandinnen und Probanden danach gefragt, welche Vorbildung ihnen den Zugang zu einer Pädagogischen Hochschule ermöglichte. Für die Datenanalyse wurden die Antworten in sechs Kategorien (Maturität, Fachhochschule, Mittelschule, Berufsmatura / -lehre, Lehrdiplom, andere) eingeteilt und den Karrieretypen (Differenzierung gemäss Tabelle 7; nach Ausbildungskriterium) zugeordnet.

Wie Abbildung 13 zum Ausdruck bringt, gaben *insgesamt* 71 Prozent (939 von 1331 Personen) der antwortenden Personen an, dass sie aufgrund der Maturität die Zulassung zu einer Pädagogischen Hochschule erlangten. 1 Prozent (n= 8) verfügte als Vorbildung über einen Fachhochschulabschluss. 15 Prozent (n= 198) absolvierten zuvor eine Mittelschule und 12 Prozent (n= 159) eine Berufsmatura bzw. eine Berufslehre. 1 Prozent (n= 12) der Befragten erfüllte die Zulassungsvoraussetzungen aufgrund eines Lehrdiplom. 1 Prozent (n= 15) nannte schliesslich andere Gründe als Berechtigung für die Ausbildung zur Primarlehrperson.

Auch bei den Nicht-Einsteigern und Aussteigern ist der Anteil der Personen, welche als Vorbildung eine Maturität haben, am grössten. Jedoch beträgt der Anteil bei den *nie Eingestiegenen* mit 57 Prozent (n= 64) lediglich etwas mehr als die Hälfte, während es beim Typus *Ausstieg* drei Viertel (n= 58) und bei den *nie hauptberuflich Tätigen* 63 Prozent (n= 35) sind. Demgegenüber gibt es bei den nie in den Primarlehrberuf eingestiegenen Personen 2 Prozent (n= 2), welche einen Fachhochschulabschluss besitzen; und auch der Anteil der Personen mit einer Berufsmatura bzw. einer Berufslehre ist bei dieser Gruppe mit 21 Prozent (n= 23) höher als der Durchschnitt der Gesamtpopulation.

⁷ Detaillierte Ergebnisse zur Verteilung in der Gesamtstichprobe finden sich in der Folge jeweils in Anhang A-4.

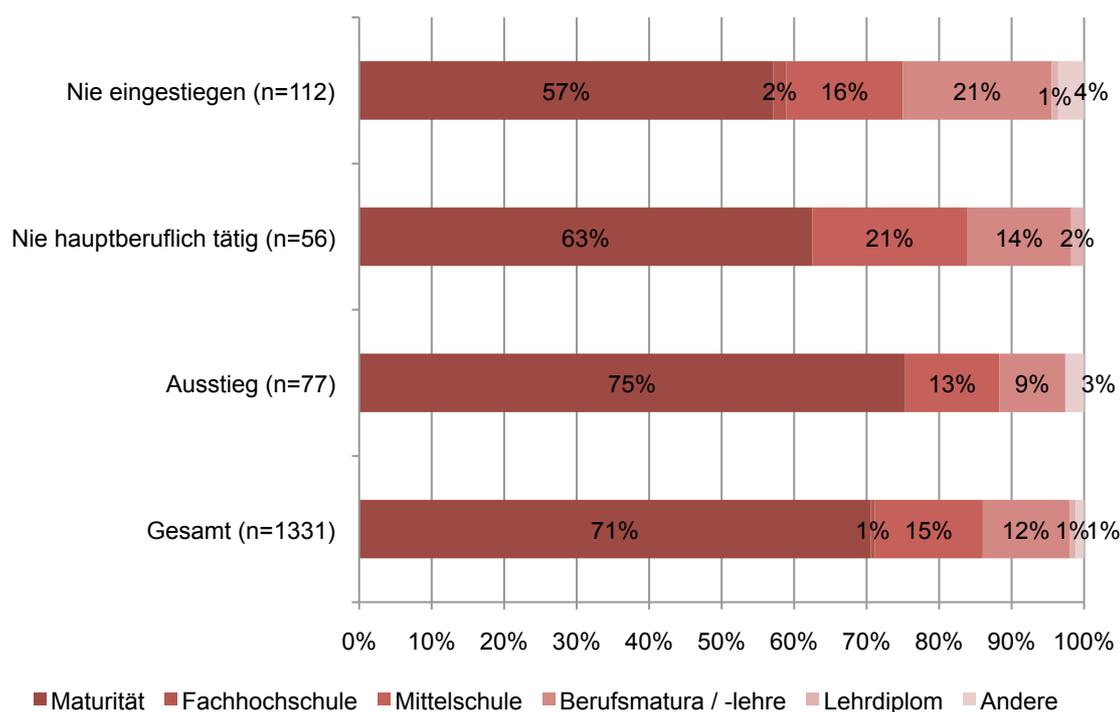


Abbildung 13: Vorbildung nach Karrieretypen

Nennenswert sind diesbezüglich die folgenden Unterschiede in der empirischen Verteilung der Karrieretypen *Ausstieg*, *Nie eingestiegen* und *Nie hauptberuflich tätig* im Vergleich zu den übrigen Kategorien ($\chi^2 [35, 1331] = 52.796, p \leq .05$): Absolventinnen und Absolventen mit einer Berufsmaturität bzw. -lehre sind tatsächlich überzufällig häufiger nie in den Primarlehrberuf eingestiegen sind als die anderen Karrieretypen. Auch bei Personen, die als Vorbildung „andere“ nannten, finden sich vergleichsweise mehr Personen, die nie in den Primarlehrberuf eingestiegen sind.

5.2 Aktuelle Erwerbstätigkeit

Neben dem Verlauf der Karriere seit Ausbildungsabschluss wurden auch Angaben zur aktuellen Erwerbstätigkeit erfragt. Zur Auswertung wurden die genannten Tätigkeiten anhand der Berufsnomenklatur des Bundesamtes für Statistik (BfS 2003) klassifiziert, wie in Kapitel 4.3.2 beschrieben. Auf dieser Basis sollen die Befragten, die nicht oder nicht mehr gemäss Ausbildung als Lehrperson tätig sind (s. Tabelle 7), in den folgenden Abschnitten bezüglich ihrer aktuellen Tätigkeit, allfälliger Aus- und Weiterbildungen (Kapitel 5.2.1, 5.2.2 und 5.2.3) sowie bezüglich des Umfangs ihrer Erwerbstätigkeit (Kapitel 5.2.4) näher betrachtet werden.

5.2.1 Tätigkeitsfelder

Die Erwerbstätigkeiten der befragten Personen (n= 244) wurden zunächst danach unterschieden, ob sie zum Erhebungszeitpunkt (1) im Primarlehrberuf, (2) im Bereich der Volksschule, (3) in weiteren Berufen des Unterrichts und der Erziehung, (4) in ausserschulischen Berufen oder (5) nicht erwerbstätig waren.

Bei einer ersten Betrachtung der Auswertungsergebnisse (s. Abbildung 14) zeigt sich, dass zum Befragungszeitpunkt 8 Prozent (n= 20) der vorgeblichen nicht eingestiegenen oder ausgestiegenen Primarlehrpersonen *nebenberuflich im Primarlehrberuf* tätig sind. Weitere rund 22 Prozent (n= 53) sind aktuell im Bereich *Volksschule* tätig und unterrichten somit entweder auf einer anderen Stufe, an Sonderklassen oder als Fachlehrkraft. Des Weiteren sind 20 Prozent (n= 50) im Berufsfeld *Unterricht und Erziehung* anzutreffen. Etwa ein Fünftel (21%; n= 51) der Befragten der hier betrachteten beiden Karrieretypen hat das Berufsfeld Schule und Unterricht komplett verlassen und sind in *ausserschulischen Berufen* erwerbstätig. Sie haben somit einen berufsexternen Wechsel vorgenommen. Schliesslich verbleibt mit 29 Prozent (n= 70) fast ein Drittel, das zum Erhebungszeitpunkt *nicht erwerbstätig* ist.

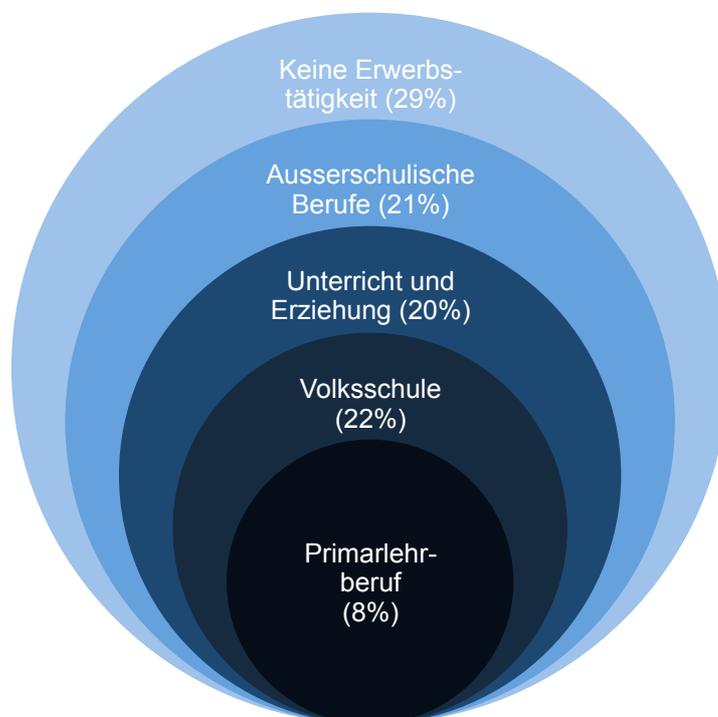


Abbildung 14: Aktuelle Erwerbstätigkeit in fünf Kategorien

5.2.2 Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Geschlecht und Karrieretypus

Analysiert man die aktuelle Erwerbstätigkeit der befragten Personen, welche nicht (mehr) hauptberuflich als Primarlehrpersonen auf ihrer Zielstufe tätig sind ($n= 244$), zusätzlich zu den fünf Tätigkeitsfeldern auch *nach Geschlecht*, so zeigt sich im Detail folgendes Bild:

Tabelle 8: Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Geschlecht

Tätigkeitsfelder		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Primarlehrberuf	Anzahl	17	3	20
	% <i>Geschlecht</i>	8.1%	9.1%	8.2%
Volksschule	Anzahl	43	10	53
	% <i>Geschlecht</i>	20.4%	30.3%	21.7%
Unterricht und Erziehung	Anzahl	46	4	50
	% <i>Geschlecht</i>	21.8%	12.1%	20.5%
Ausserschulische Berufe	Anzahl	46	5	51
	% <i>Geschlecht</i>	21.8%	15.2%	20.9%
Keine Erwerbstätigkeit	Anzahl	59	11	70
	% <i>Geschlecht</i>	28.0%	33.3%	28.7%
Gesamt	Anzahl	211	33	244

Vergleicht man die Verteilung der Tätigkeitsfelder bei Frauen ($n= 211$: 86.5%) und Männern ($n= 33$: 13.5%), sind keine nennenswerten Unterschiede feststellbar (s. Tabelle 8). Bei den Frauen sind 8.1 Prozent ($n= 17$) *nebenberuflich als Primarlehrperson* tätig, bei den Männern sind es 9.1 Prozent ($n= 3$). Fast ein Drittel (30.3%) der Männer, aber nur etwa ein Fünftel (20.4%) der Frauen arbeiten im *Volksschulbereich*. Dafür sind die Männer im Bereich *Unterricht und Erziehung* nur mit rund 12 Prozent ($n= 4$) vertreten, während es bei den Frauen 21.8 Prozent ($n= 46$) sind. Weitere 21.8 Prozent ($n= 46$) der Frauen sind in *ausserschulischen Berufen* tätig; bei den Männern sind es 15.2 Prozent ($n= 5$). Der Anteil der Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung *keiner Erwerbstätigkeit* nachgingen, beträgt unter den Frauen 28 Prozent ($n= 59$), bei den Männern ist ein Drittel ($n= 11$) erwerbslos. Insgesamt zeigt sich, dass sich Frauen und Männer bezüglich aktueller Erwerbstätigkeit nicht signifikant voneinander unterscheiden ($\text{Chi}^2[4, 244] = 3.527, n.s.$).

Vergleicht man die Verteilung der aktuellen Erwerbstätigkeit zwischen den drei Karrieretypen *Ausstieg*, *Nie hauptberuflich tätig* und *Nie eingestiegen* ($n= 244$), so fällt auf (s. Abbildung 15), dass die Mehrheit der Ausgestiegenen ($n= 45$) aktuell nicht erwerbstätig ist. Auf der anderen Seite wird deutlich, dass die meisten der nie hauptberuflich Tätigen nebenberuflich dem Primarlehrberuf treu geblieben sind ($n= 20$), während die nie eingestiegenen Primarlehrpersonen vor allem im Volksschulbereich arbeiten ($n= 41$).

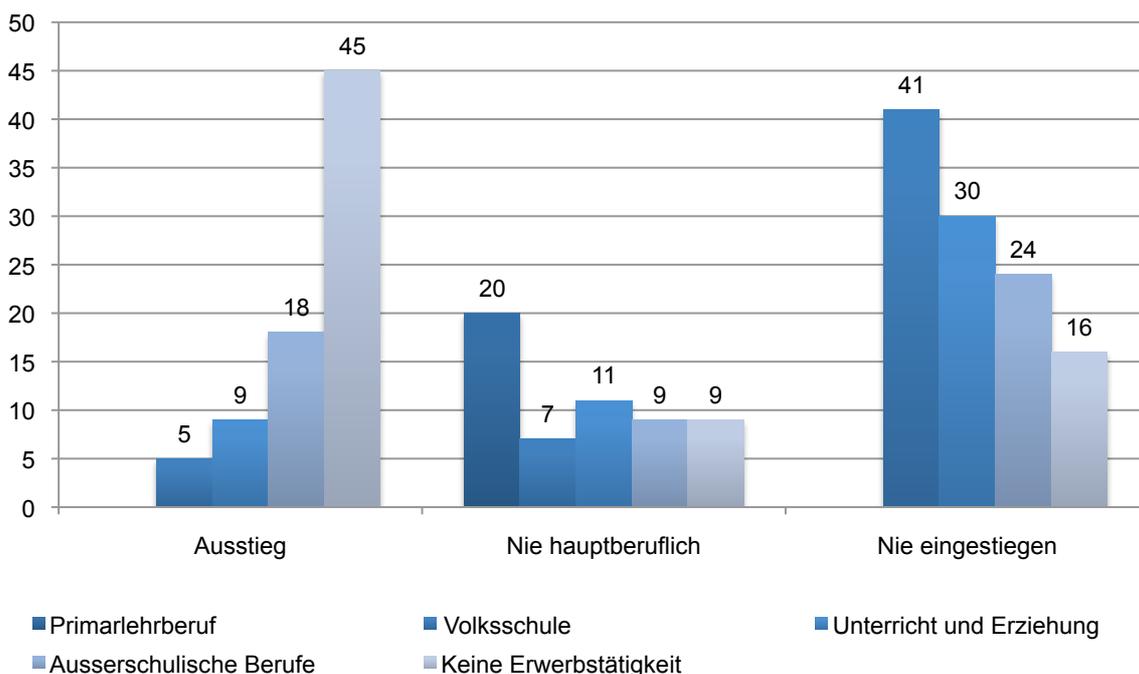


Abbildung 15: Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Berufsfeld und Karrieretypus

Zwischen den für die Fragestellung relevanten Karrieretypen lassen sich signifikante Unterschiede feststellen ($\chi^2 [8, 244] = 130.260, p \leq .001$).

Tabelle 9 zeigt, dass die Personen im Berufsfeld Primarlehrberuf ausschliesslich dem Typus *nie hauptberuflich Tätige* angehören, so dass sie hier besonders häufig vertreten sind. Im Volksschulbereich sind *nie eingestiegene Primarlehrpersonen* übervertreten, derweil die *Aussteiger* selten in der Volksschule zu finden sind. Die *Aussteiger* hingegen sind vergleichsweise häufiger nicht erwerbstätig. Auf der anderen Seite sind nie Eingestiegene in dieser Kategorie untervertreten.

Tabelle 9: Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Karrieretypus

Tätigkeitsfelder		Ausstieg	Nie hauptberuflich tätig	Nie eingestiegen	Gesamt
Primarlehrberuf	Anzahl	0	20	0	20
	% Karrieretypen	.0%	35.7%	.0%	8.2%
	Stand. Residuen	-2.5	7.2	-3.0	
Volksschule	Anzahl	5	7	41	53
	% Karrieretypen	6.5%	12.5%	36.9%	21.7%
	Stand. Residuen	-2.9	-1.5	3.4	
Unterricht und Erziehung	Anzahl	9	11	30	50
	% Karrieretypen	11.7%	19.6%	27.0%	20.5%
	Stand. Residuen	-1.7	-.1	1.5	
Ausserschulische Berufe	Anzahl	18	9	24	51
	% Karrieretypen	23.4%	16.1%	21.6%	20.9%
	Stand. Residuen	.5	-.8	.2	
Keine Erwerbstätigkeit	Anzahl	45	9	16	70
	% Karrieretypen	58.4%	16.1%	14.4%	28.7%
	Stand. Residuen	4.9	-1.8	-2.8	
Gesamt	Anzahl	77	56	111	244

 = signifikante Übervertretung (Std. Resid. \geq 2.0)

 = signifikante Untervertretung (Std. Resid. \leq -2.0)

Zur weiteren Verfeinerung dieser Ergebnisse wurden die vier *Berufsfelder in Subkategorien* unterteilt⁸. Es zeigt sich insbesondere (s. Tabelle 10), dass insgesamt 49 der 172 erwerbstätigen Personen auf der Sekundarstufe I unterrichten.

Bei den Aussteigerinnen und Aussteigern sind die meisten Personen in den Bereichen Gesundheit, Kultur, Wissenschaft (n= 6) sowie Management und Administration (n= 6) zu finden, gefolgt von einer Tätigkeit als Lehrperson auf der Sekundarstufe I (n= 5).

Bezüglich der Unterteilung des Typus Nicht-Einstieg in zwei Gruppen zeigen sich einige interessante Unterschiede: Fast die Hälfte der Personen, welche nie hauptberuflich als Primarlehrperson tätig waren, arbeiten – wie bereits erwähnt – in ihrem angestammten Beruf (n= 20); nur wenige dieser Gruppe sind auf der Sekundarstufe I tätig (n= 4).

⁸ Die Zuordnung dieser Subkategorien basiert auf der Berufsnomenklatur gemäss Berufsdatenbank des Bundesamtes für Statistik (Bfs 2003) und wurde in Kapitel 4.3.1 vorgestellt.

Bei den Personen, welche nie in den Primarlehrberuf eingestiegen sind, liegt hingegen die Unterrichtstätigkeit auf der Sekundarstufe I mit 40 Nennungen an der Spitze. Weitere 15 Personen sind als Beruf-, Fach- oder Sonderschullehrkräfte tätig.

Tabelle 10: Aktuelle Erwerbstätigkeit in Subkategorien nach Häufigkeit

Subkategorien	Ausstieg	Nie hauptberuflich tätig	Nie eingestiegen	Gesamt
Lehrpersonen auf Primarstufe	0	20	0	20
Lehrpersonen auf Sekundarstufe I	5	4	40	49
Lehrpersonen Vorschule	0	3	1	4
Beruf-, Fach- & Sonderschullehrkräfte	2	6	15	23
Berufe der Fürsorge und Erziehung	4	2	8	14
Übrige Lehrpersonen und PädagogInnen	2	3	6	11
Berufe der Seelsorge	1	0	1	2
Management und Administration	6	4	7	17
Gesundheit, Kultur und Wissenschaft	6	1	5	12
Handels- und Verkehrsberufe	4	0	7	11
Gastgewerbe und Dienstleistungen	1	3	1	5
Industrie und Gewerbe	0	1	2	3
Technische Berufe, Informatikberufe	1	0	1	2
Bau- und Ausbaugewerbe, Bergbau	0	0	1	1
Gesamt	32	47	95	172

 = häufigster Wert nach Karrieretypus

5.2.3 Weitere Tätigkeiten

Um die Analyse der Primarlehrpersonen, welche nicht bzw. nicht mehr in ihrem angestammten Beruf tätig sind, zu vertiefen, sollen neben der aktuellen Hauptbeschäftigung auch *andere genannte Tätigkeiten* betrachtet werden. Tätigkeiten im Sinne von Aus- und Weiterbildungen sowie Mutterschaft und Kinderbetreuung werden in Tabelle 11 nach Geschlecht und Häufigkeit geordnet dargestellt:

Tabelle 11: Weiterbildungen und andere Tätigkeiten nach Geschlecht

Weiterbildungen / andere Tätigkeiten	Geschlecht		Gesamt (n= 245)
	weiblich (n= 211)	männlich (n= 34)	
Universitäts- oder Fachhochschulstudium	16	5	21
Weiterbildung zur Lehrperson für Heilpädagogik	14	0	14
Sprach- oder Auslandsaufenthalt	14	0	14
Mutterschaftsurlaub und Kinderbetreuung	11	0	11
Zusatzqualifikation für den Unterricht bestimmter Fächer	3	1	4
Weiterbildung zur Sekundarlehrperson	2	2	4
Ausbildung in andere Berufstätigkeit	2	1	3
Weiterbildung zur Lehrperson für Logopädie	2	0	2
Weiterbildung zur Berufsschullehrperson	0	2	2
Zertifikat in Englisch	2	0	2
Hochschul- oder Fachhochschulzertifikat	0	1	1
Gesamt	66	12	78

 = häufigster Wert nach Geschlecht

Von 211 Frauen und 34 Männern (n= 245) gaben 78 Personen eine weitere Tätigkeit an. Mit 21-mal am häufigsten genannt wurde dabei ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern gab es hier die meisten Nennungen. 14 Frauen haben zudem eine Weiterbildung zur Lehrperson für Heilpädagogik aufgeführt, und ebenfalls 14 weibliche Probanden absolvierten einen Sprach- oder Auslandsaufenthalt. Von 11 Frauen wurde Mutterschaftsurlaub und Kinderbetreuung als andere Tätigkeit aufgeführt. Je 4 Personen haben eine Zusatzqualifikation für den Unterricht bestimmter Fächer erlangt oder die Weiterbildung zur Sekundarlehrperson abgeschlossen. Weiter haben 3 Personen eine Ausbildung in einer anderen Berufstätigkeit durchlaufen. Je 2 Personen haben eine Weiterbildung zur Lehrperson für Logopädie oder zur Berufsschullehrperson oder ein Zertifikat in Englisch abgeschlossen. Ein Mann gab ein Hochschul- oder Fachhochschulzertifikat (Nachdiplomstudium in Musik/Komposition) an.

Betrachtet man die ausgezählten Nennungen wiederum aufgeteilt nach Karrieretypus (s. Tabelle 12), so zeigt sich, dass 4 *Ausgestiegene*, 7 *nie Eingestiegene* und 10 *nie hauptberuflich tätige* Primarlehrpersonen ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium absolvieren. Ausserdem stammen die 11 Nennungen im Bereich Mutterschaftsurlaub und Kinderbetreuung mehrheitlich von nebenberuflich tätigen Primarlehrpersonen (n= 6). Bei den Ausgestie-

genen wurde am häufigsten ein Sprach- oder Auslandsaufenthalt (n= 10) als andere Tätigkeit angegeben.

Tabelle 12: Weiterbildungen und andere Tätigkeiten nach Karrieretypus

	Ausstieg (n= 77)	Nie haupt- beruflich (n= 56)	Nie eingestiegen (n= 111)	Gesamt (n= 244)
Universitäts- oder Fachhochschulstudium	4	7	10	21
Weiterbildung zur Lehrperson für Heilpädagogik	3	4	7	14
Sprach- oder Auslandsaufenthalt	10	2	2	14
Mutterschaftsurlaub und Kinderbetreuung	2	6	3	11
Zusatzqualifikation für den Unterricht bestimmter Fächer	1	1	2	4
Weiterbildung zur Sekundarlehrperson	2	0	2	4
Ausbildung in andere Berufstätigkeit	0	0	3	3
Weiterbildung zur Lehrperson für Logopädie	0	0	2	2
Weiterbildung zur Berufsschullehrperson	0	0	2	2
Zertifikat in Englisch	1	1	0	2
Hochschul- oder Fachhochschulzertifikat	0	0	1	1
Gesamt	23	21	34	78

 = häufigster Wert nach Karrieretypus

5.2.4 Umfang der Erwerbstätigkeit

In den folgenden Ausführungen soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit die Personen, welche zum Erhebungszeitpunkt nicht hauptberuflich als Primarlehrpersonen arbeiteten, erwerbstätig waren und in welchem Umfang die Erwerbstätigkeit erfolgt.

5.2.4.1 Erwerbslosigkeit

Auf die Frage, ob sie zurzeit erwerbstätig sind, haben 244 der 245 Personen eine gültige Antwort gegeben (178 Frauen und 66 Männer; s. Tabelle 13). Um als erwerbstätig gezählt zu werden, war hier zudem – im Gegensatz zur Erhebung in der Tätigkeitschronologie, bei der

nur Tätigkeiten mit einer Dauer von mindestens drei Monaten erfasst wurden – jegliche bezahlte Tätigkeit, d.h. auch teilzeitliche und befristete *Erwerbstätigkeit*, ausreichend.

Die Ergebnisse zeigen, dass gut ein Viertel (26.5%) der Frauen (n= 56), die nicht bzw. nicht mehr im Primarlehrberuf tätig sind, zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren. Bei den Männern gaben 10 (30.3%) an, dass sie aktuell keiner Erwerbstätigkeit nachgingen. Das Verhältnis der Geschlechter bezüglich der Erwerbstätigkeit von Aussteigern sowie Nicht-Einsteigern ist damit annähernd ausgewogen ($\text{Chi}^2 [1, 244] = 0.205$, n.s.).

Tabelle 13: Erwerbslosigkeit nach Geschlecht

Sind Sie erwerbstätig?		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Ja	Anzahl	155	23	178
	% <i>Geschlecht</i>	73.5%	69.7%	73.0%
Nein	Anzahl	56	10	66
	% <i>Geschlecht</i>	26.5%	30.3%	27.0%
Gesamt	Anzahl	211	33	244

5.2.4.2 Beschäftigungsgrad

Von 177 Personen, die zwar erwerbstätig, jedoch nicht bzw. nicht mehr im Primarlehrberuf tätig sind, sind gut ein Drittel (36.7%) zu einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent erwerbstätig (n= 65). Bei 26 Personen liegt der Beschäftigungsgrad zwischen 80 und 99 Prozent. Weitere 80 Personen sind zwischen 20 und 79 Prozent erwerbstätig. 6 Personen nennen einen Beschäftigungsgrad von weniger als 20 Prozent.

Die *Angaben zum Beschäftigungsgrad*, getrennt nach Geschlecht, sind in Abbildung 16 zusammengefasst. Auf den ersten Blick fällt vor allem auf, dass über die Hälfte (52%) der Männer, jedoch lediglich ein Drittel der Frauen (34%) vollzeitlich erwerbstätig sind. Bei der statistischen Überprüfung der Häufigkeitsverteilung von Männern und Frauen in Bezug auf den Beschäftigungsgrad finden sich allerdings keine nennenswerten Unterschiede bezüglich der Geschlechterverteilung ($\text{Chi}^2 [5, 177] = 6.483$, n.s.).

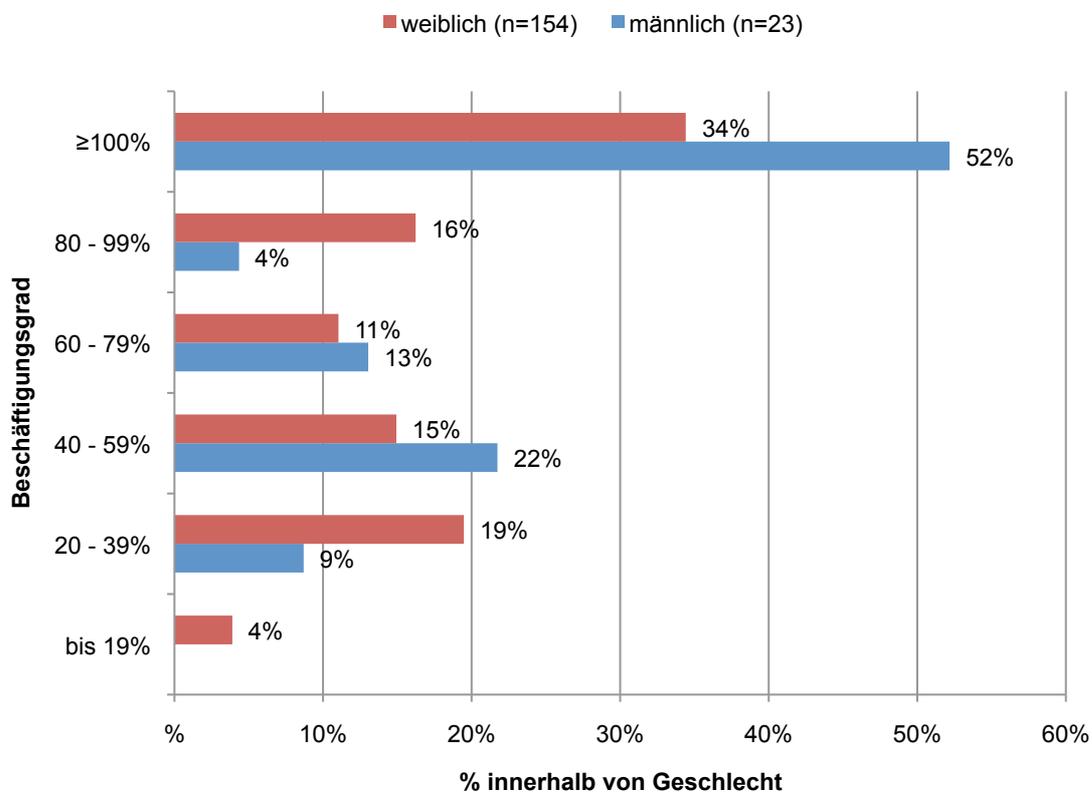


Abbildung 16: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

Analysiert man den Beschäftigungsgrad schliesslich nach allen Karrieretypen, finden sich bei Probandinnen und Probanden, die nie hauptberuflich unterrichteten, erwartungsgemäss überdurchschnittlich viele Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung zu weniger als 80 Prozent einer Erwerbstätigkeit nachgehen ($\chi^2 [7, 1262] = 157.721, p \leq .001$), wobei Frauen verglichen mit Männern signifikant seltener Vollzeitanstellung haben ($\chi^2 [7, 1262] = 147.423, p \leq .001$). Beim Typus Ausstieg und bei den nie Eingestiegenen bestehen hingegen keine nennenswerten Unterschiede. Während in die statistische Analyse für einen angemessenen Vergleich alle Karrieretypen einbezogen wurden, werden hier nur die für die vorliegende Fragestellung relevanten Ergebnisse der drei betrachteten Karrieretypen präsentiert. Entsprechend wird auf die Ausführung der Ergebnisse hinsichtlich der weiteren Karrieretypen verzichtet und auf das Gesamtprojekt verwiesen.

5.3 Beweggründe für den Nicht-Einstieg und Ausstieg

Vor dem Kontext der verschiedenen Formen beruflicher Mobilität spielt die Analyse der Beweggründe für einen Nicht-Einstieg oder einen Ausstieg aus der Tätigkeit als Primarlehrperson eine besondere Rolle. Die Begriffsbestimmung der hier betrachteten Karrieretypen Nicht-Einstieg und Ausstieg folgt dabei der Definition in Tabelle 1 (50%-Kriterium). Die Ergebnisse zu Beweggründen werden in den nächsten beiden Abschnitten gesondert für den Typus Nicht-Einstieg (Kapitel 5.3.1) und den Typus Ausstieg (Kapitel 5.3.2) dargelegt.

5.3.1 Karrieretypus Nicht-Einstieg

Basierend auf den Ergebnissen der Vorläuferstudie (Herzog et al. 2007) standen den Personen des Typus Nicht-Einstieg (n= 168), vorformulierte Beweggründe zur Auswahl. Dabei galt es, diese anhand einer Skala von minimal 1 (trifft gar nicht zu) bis maximal 4 (trifft völlig zu) zu beurteilen. Aus der Analyse wurden jene Personen ausgeschlossen, welche die vorgegebenen Unterfragen *nicht* analog ihrem zugeordneten Karrieretypus ausgefüllt haben, was sich in einer uneinheitlichen und stark verringerten Anzahl gültiger Fälle äussert. Tabelle 14 bietet einen Überblick über die Auswertung der sieben Beweggründe für den Nicht-Einstieg.

Tabelle 14: Beweggründe für den Nicht-Einstieg (Mittelwerte)

	n	Minimum	Maximum	Mean	Standardabweichung
Konnte anderen Tätigkeitsfeldern nicht widerstehen	94	1	4	2.37	1.253
Ungünstige Stellensituation im Lehrberuf	93	1	4	2.06	1.196
Eigene Fähigkeiten in anderen Bereichen besser entfalten können	83	1	4	2.02	1.147
Vorwiegend private Gründe	93	1	4	1.99	1.238
Der Lehrberuf war nur als Zwischenstation geplant	82	1	4	1.94	1.035
Lehrberuf bietet kaum Perspektiven	93	1	4	1.66	.984
Besseres finanzielles Auskommen	92	1	4	1.41	.891

Skalenwerte: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft völlig zu

Anhand der Ergebnisse – geordnet nach dem arithmetischen Mittelwert – ist erkennbar, dass keiner der vorgeschlagenen Gründe eindeutige Zustimmung erfahren hat. Dass *anderen Tätigkeitsfeldern nicht widerstanden* werden konnte, kann indessen am ehesten als Beweggrund gelten (M = 2.37). Bemerkenswert ist, dass dem *besseren finanziellen Auskommen* die geringste Bedeutung beigemessen wurde (M = 1.41); und auch *mangelnde Perspektiven* im Lehrberuf scheinen für die Personen dieser Gruppe kaum eine ausschlaggebende Rolle für einen Nicht-Einstieg in den Primarlehrberuf (M = 1.66) gespielt zu haben.

Unterscheidet man jedoch lediglich zwischen bejahender und verneinender Antwort, so zeigen sich dennoch einige Tendenzen. In diesem Sinne bringt die Darstellung der Ergebnisse in Abbildung 17 zum Ausdruck, dass immerhin für die Hälfte (50.0%) der antwortenden Personen der *Reiz durch andere Tätigkeitsfelder* ein Grund für den Nicht-Einstieg war. Ausserdem gaben 37.7 Prozent der Personen an, dass die *ungünstige Stellensituation* im Lehrberuf ein Beweggrund für den Nicht-Einstieg in die Primarlehtätigkeit war. Mit 37.4 Prozent an dritter Stelle wird die *bessere Entfaltung der eigenen Fähigkeiten in anderen Bereichen* genannt. Darauf folgt die Begründung, dass der *Lehrberuf nur als Zwischenstation geplant* war (32.9%). Ebenfalls bei knapp einem Drittel (32.3%) spielten *vorwiegend private Gründe* eine Rolle und rund ein Fünftel (19.4%) stimmte dem Beweggrund, der *Lehrberuf biete kaum Perspektiven* zu. Schliesslich bejahten 14.1 Prozent das Motiv, dass eine andere Erwerbstätigkeit ein *besseres finanzielles Auskommen* ermöglichte.

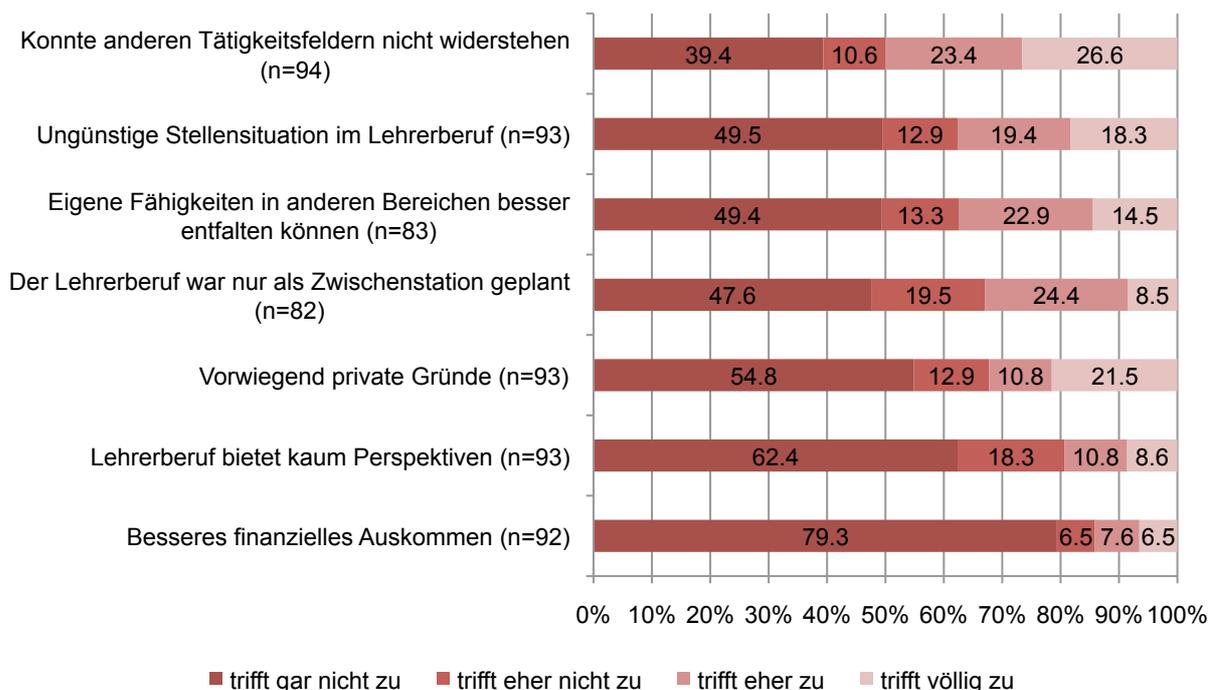


Abbildung 17: Beweggründe Nicht-Einstieg

In Bezug auf die Geschlechterverteilung der vorgegebenen Beweggründe ergeben sich für keinen der aufgeführten Gründe bedeutsame Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Um zusätzliche Informationen zu Beweggründen für einen Nicht-Einstieg zu erhalten, wurde in der Fragebogenerhebung auch die Möglichkeit vorgesehen, *andere Gründe* zu vermerken. Insgesamt haben davon jedoch lediglich 16 Personen des Karrieretypus Nicht-Einstieg Gebrauch gemacht (s. Tabelle 15).

Tabelle 15: Andere Gründe für den Nicht-Einstieg nach Geschlecht

	Geschlecht		Gesamt
	weiblich	männlich	
Studium, Aus- und Weiterbildung	5	2	7
Auslandaufenthalt, Reisen, längerer Urlaub	3	1	4
Gesundheitliche Probleme	1	1	2
Nicht zuteilbar (Abwechslung, Berufsfindung)	2	0	2
Familiäre Gründe, Mutterschaft	1	0	1
Gesamt	12	4	16

Am häufigsten wurde dabei ein Studium resp. eine Aus- oder Weiterbildung genannt (n= 7). Weitere Gründe betreffen Auslandaufenthalte, Reisen bzw. einen längeren Urlaub (n= 4); gesundheitliche Probleme (n= 2); familiäre Gründe (n= 1) sowie Abwechslung und Berufsfindung (n= 2).

5.3.2 Karrieretypus Ausstieg

Personen, welche den Primarlehrberuf gemäss ihrer Ausbildung mindestens ein Semester lang ausgeübt haben, bevor sie aus ihrem Beruf ausgestiegen sind, wurden dem Typus Ausstieg (n= 77) zugeordnet. Zur Erfassung der Beweggründe zum Ausstieg wurde dieselbe Skala (Minimum 1; Maximum 4) verwendet wie beim Karrieretypus Nicht-Einstieg (vgl. Kapitel 5.3.1). Die im Fragebogen vorgegebenen Aussagen betrafen jedoch – entsprechend den Forschungsergebnisse von Herzog et al. (2007) – teilweise andere Motive. In Tabelle 16 werden die Ergebnisse der Analyse nach Zutreffensgrad geordnet präsentiert.

Tabelle 16: Beweggründe für den Ausstieg (Mittelwerte)

	n	Minimum	Maximum	Mean	Standard- abweichung
Etwas Neues ausprobieren	66	1	4	2.67	1.232
Mit dem Lehrberuf unglücklich	66	1	4	2.30	1.202
Konnte neuem Tätigkeitsfeld nicht widerstehen	69	1	4	2.17	1.212
Lehrberuf hat zu stark belastet	66	1	4	2.08	1.141
Lehrberuf bietet kaum Perspektiven	69	1	4	1.94	1.123
Vorwiegend private Gründe	71	1	4	1.82	1.187
Ungünstige Stellensituation im Lehrberuf	70	1	4	1.63	.995
Besseres finanzielles Auskommen	72	1	4	1.29	.721

Skalenwerte: 1 = trifft gar nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = trifft eher zu, 4 = trifft völlig zu

Es zeigt sich, dass das Motiv *etwas Neues auszuprobieren*, den grössten Einfluss auf die Ausstiegsentscheidung hat ($M = 2.67$). Wie beim Typus Nicht-Einstieg erweist sich auch für die Ausgestiegenen ein *besseres finanzielles Auskommen* als das Motiv mit der geringsten Zustimmung ($M = 1.29$).

Unterscheidet man wiederum lediglich zwischen bejahender und verneinender Antwort, so lassen sich folgende Aussagen zu den Beweggründen für den Ausstieg machen (s. Abbildung 18): Mehr als die Hälfte (57.6%) der Befragten der Teilstichprobe mit gültigem Skalenwert stimmten der Aussage zu, dass sie *etwas Neues ausprobieren* wollten. Ein wichtiger Grund für den Ausstiegsentscheid war aber bei 45.4 Prozent auch die Tatsache, dass sie mit dem *Lehrberuf unglücklich* waren. Mit 44.9 Prozent Zustimmung erneut spielt die *Anziehung durch ein neues Tätigkeitsfeld* eine grosse Rolle. Bei etwas mehr als einem Drittel (37.8%) war jedoch auch die *starke Belastung durch den Lehrberuf* im Vordergrund. Während bei den Nicht-Eingestiegenen nur knapp ein Fünftel (19.4%) der Aussage, dass der Lehrberuf kaum Perspektiven biete, als Motiv zustimmten, waren es bei den Aussteigern etwas mehr als ein Viertel (27.5%). Hingegen spielte bei dieser Gruppe eine *ungünstige Stellensituation im Lehrberuf* lediglich für 20 Prozent eine Rolle, während dieser Beweggrund bei den Nicht-Einsteigern fast doppelt so viel (37.7%) Zustimmung erhielt. Bei gut einem Viertel (25.3%) haben *vorwiegend private Gründe* den Ausschlag gegeben. Schliesslich wird der Begründung, dass eine andere Erwerbstätigkeit ein *besseres finanzielles Auskommen* er-

mögliche, sowohl bei den Ausgestiegenen (9.7%) wie auch bei den Nicht-Eingestiegenen (14.7%) die geringste Bedeutung für die Entscheidung beigemessen.

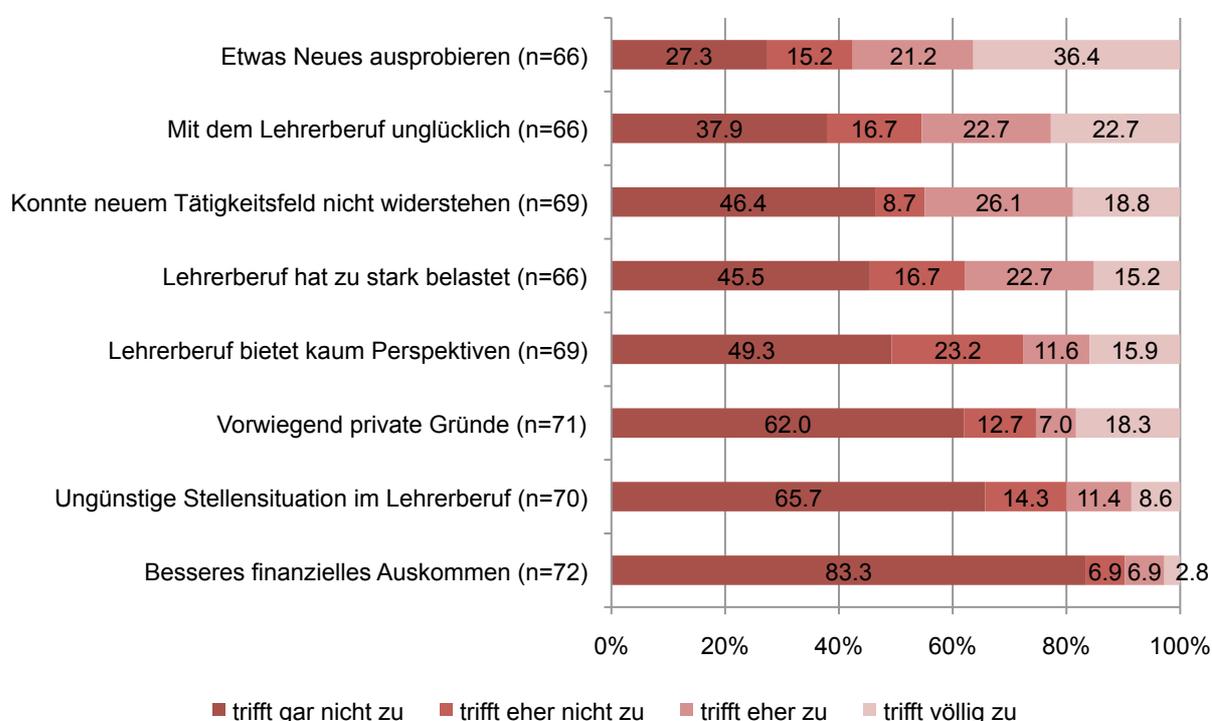


Abbildung 18: Beweggründe Ausstieg

Werden die Beweggründe nach Geschlecht differenziert, zeigt sich, dass Männer des Typus Ausstieg häufiger als Frauen etwas Neues ausprobieren wollten ($\chi^2 [3, 66] = 9.467, p \leq .05$) oder mangelnde Perspektiven für die weitere berufliche Laufbahn in den Vordergrund stellten ($\chi^2 [3, 69] = 8.389, p \leq .05$). Bezüglich der übrigen Beweggründe unterscheiden sich die Aussagen zwischen Männern und Frauen nicht signifikant.

Anhand einer Faktorenanalyse konnte – analog zum Vorgehen bei der Vorläuferstudie (Herzog et al. 2007, p. 220f.) – auf der einen Seite der Faktor *Zugmotive* (2 Items: „Etwas Neues ausprobieren“; „Konnte neuem Tätigkeitsfeld nicht widerstehen“; $\alpha = .83$) und auf der anderen Seite der Faktor *Druckmotive* (2 Items: „Mit dem Lehrerberuf unglücklich“; „Lehrerberuf hat zu stark belastet“; $\alpha = .71$) gebildet werden. Betrachtet man die beiden Faktoren zusammen mit den vier Einzelitems, die auf den Faktoren nicht hoch laden, so zeigt sich folgendes Bild:

Tabelle 17: Zug- und Druckmotive als Faktoren für den Ausstieg

	n	M	SD	r _{it}	α
Zugmotive:	69	2.62	1.14		0.831
Etwas Neues ausprobieren	66	2.67	1.23	0.810	
Konnte neuem Tätigkeitsfeld nicht widerstehen	69	2.17	1.21	0.773	
Druckmotive:	66	2.19	1.03		0.713
Mit dem Lehrberuf unglücklich	66	2.30	1.20	0.749	
Lehrberuf hat zu stark belastet	66	2.08	1.14	0.705	
Weitere Items:					
Mangelnde Perspektiven	69	1.94	1.12		
Private Gründe	71	1.82	1.19		
Stellensituation	70	1.63	0.99		
Finanzielle Gründe	72	1.29	0.72		

Ausstiege aus dem Primarlehrberuf werden demnach am ehesten durch *Zugmotive* ($M = 2.62$), d.h. die Anziehungskraft einer neuen Tätigkeit, bestimmt. An zweiter Stelle folgen *Druckmotive* ($M = 2.19$): Es sind dies Berufswechsel aufgrund von Unzufriedenheit oder Belastung. Weniger bedeutsam für die Entscheidung sind bei den Probandinnen und Probanden die Einzelitems *mangelnde Perspektiven* ($M = 1.94$), *private Gründe* ($M = 1.82$) sowie eine *ungünstige Stellensituation* ($M = 1.63$). Wie bereits ausgeführt, werden *finanzielle Gründe* insgesamt als kaum relevant eingestuft ($M = 1.29$).

Was *andere Gründe* für den Ausstieg aus der Primarlehrertätigkeit anbelangt (welche als Antworten auf die offene Frage dazu angegeben wurden), gibt Tabelle 18 Auskunft:

Tabelle 18: Andere Gründe für den Ausstieg nach Geschlecht

	Geschlecht		Gesamt
	weiblich	männlich	
Auslandaufenthalt, Reisen, längerer Urlaub	10	0	10
Studium, Aus- und Weiterbildung	6	1	7
Familiäre Gründe, Mutterschaft	1	0	1
Gesundheitliche Probleme	1	0	1
Gesamt	18	1	19

Insgesamt haben 19 Personen eine zusätzliche Begründung für ihre Ausstiegsentscheidung angegeben. 10 Frauen nannten als Grund einen Auslandsaufenthalt, Reisen oder einen längeren Urlaub. Bei 7 Personen waren Studium, Aus- oder Weiterbildung verantwortlich für den Ausstieg; davon ist eine Person männlich. Für eine Frau waren familiäre Gründe ausschlaggebend, und eine Frau ist aufgrund gesundheitlicher Probleme ausgestiegen.

5.4 Rückblick und Perspektiven

Zum Abschluss der Analyse über Karriereverläufe von Lehrpersonen, die nicht bzw. nicht mehr an einer Regelklasse auf Primarstufe unterrichten, stellt sich die Frage nach der Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen (Kapitel 5.4.1), nach der Wiederwahl der Ausbildung (Kapitel 5.4.2) und nach den zukünftigen beruflichen Veränderungen (Kapitel 5.4.3) der Probandinnen und Probanden.

5.4.1 Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen

Von den 245 Fragebögen der Personen, die entweder aus dem Primarlehrberuf ausgestiegen sind, nie hauptberuflich tätig oder gar nie eingestiegen sind, konnten 237 anhand einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) gegebene Antworten auf die Frage nach der Zufriedenheit mit den getroffenen beruflichen Entscheidungen ausgewertet werden (s. Abbildung 19). Betrachtet man die *Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen* nach Karrieretypus, so zeigt sich, dass die Primarlehrpersonen, die nie in den Beruf eingestiegen sind, am häufigsten zufrieden sind (89%), gefolgt von den nie hauptberuflich Tätigen (85%). Mit 80 Prozent der geringste Anteil an Zufriedenheit findet sich beim Typus Ausstieg, welcher zugleich auch die höchste Rate (8%) an Personen aufweist, die rückblickend unzufrieden mit ihrer Entscheidung sind.

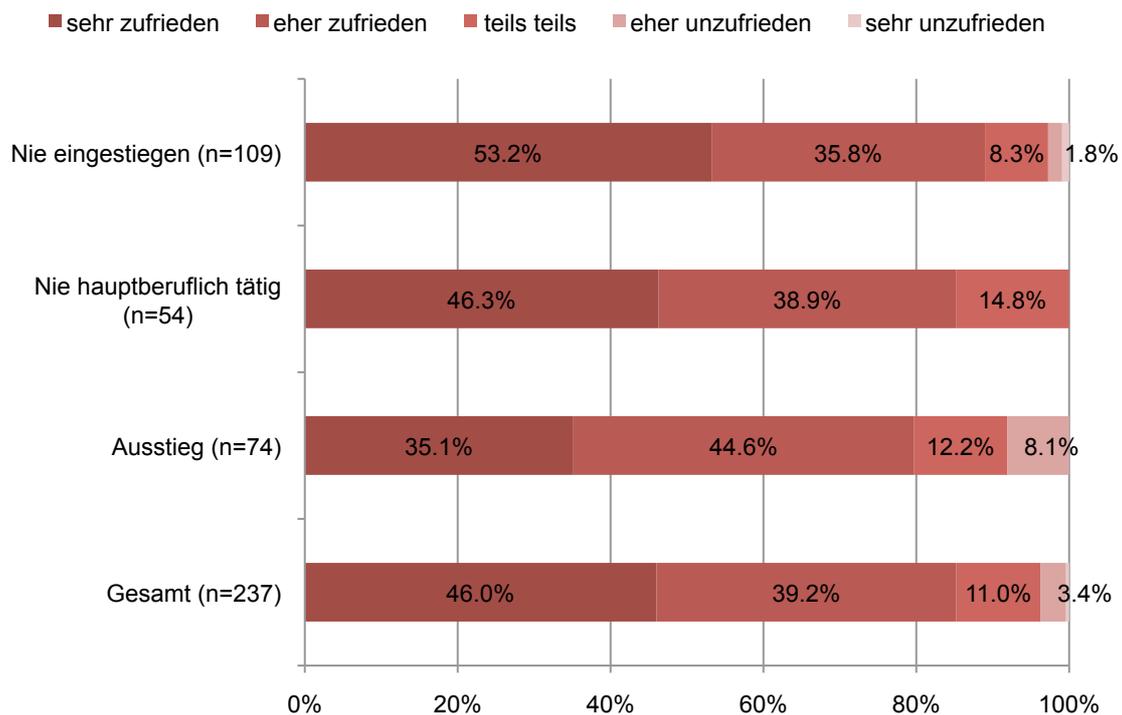


Abbildung 19: Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen

Wie die Ergebnisse in Abbildung 19 ebenfalls zeigen, sind die Befragten insgesamt, d.h. über die drei Vergleichstypen hinweg, zufrieden mit den getroffenen Berufsentscheidungen. Dabei sind 46.3 Prozent (n= 109) sehr zufrieden und 39.2 Prozent (n= 93) eher zufrieden mit den getroffenen Entscheidungen. Teilweise zufrieden sind 11.0 Prozent (n= 26); der Anteil derjenigen die eher unzufrieden sind, beträgt 3.4 Prozent (n= 8), und sehr unzufrieden sind weniger als 1 Prozent (n= 1).

Es zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen weder in Bezug auf das Geschlecht ($\chi^2 [4, 237] = 8.350, n.s.$) noch hinsichtlich der Karrieretypen ($\chi^2 [8, 237] = 14.236, n.s.$) statistisch signifikant differiert.

5.4.2 Wiederwahl der Ausbildung

Auf die Frage, ob sie aus heutiger Sicht die *Ausbildung zur Primarlehrperson erneut wählen* würden, wenn sie das Rad der Zeit zurückdrehen könnten, antworteten rund drei Viertel der Befragten (76.5%) entweder mit „ja“ (43.6%) oder mit „eher ja“ (32.9%). 15.2 Prozent würden die Ausbildung zur Primarlehrperson eher nicht wieder wählen und 8.2 Prozent antwortete mit „nein“ (s. Tabelle 19).

Tabelle 19: Wiederwahl der Ausbildung zur Primarlehrperson

		absolut	relativ
Gültig	1 Nein	20	8.2
	2 Eher nein	37	15.2
	3 Eher ja	80	32.9
	4 Ja	106	43.6
	Gesamt	243	100.0
Fehlend		2	
Gesamt		245	
Statistiken	M	3.12	
	Md	3	
	SD	0.95	

Betrachtet man die Typen Ausstieg, Nie hauptberuflich tätig und Nie eingestiegen gesondert, so zeigt sich folgendes Bild (s. Abbildung 20):

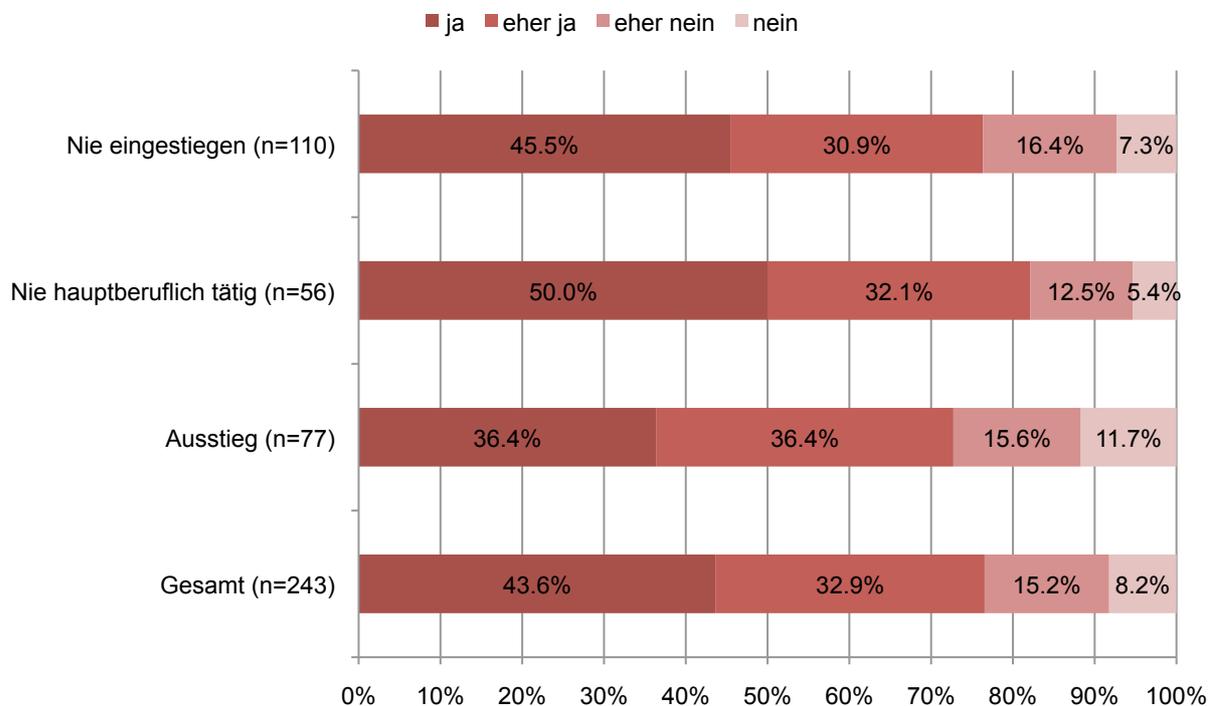


Abbildung 20: Wiederwahl der Ausbildung zur Primarlehrperson nach Karrieretypus

Eine grosse Mehrheit der nie hauptberuflich Tätigen (82.1%) würde die Ausbildung rückblickend wieder wählen. Bei den nie eingestiegenen Primarlehrpersonen würden etwa drei Viertel (76.4%) nicht anders entscheiden und auch beim Typus Ausstieg nehmen über 70 Prozent (72.8%) eine zustimmende Haltung ein. Demgemäss gibt es zwischen diesen drei Gruppen keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Werden die Antworten hingegen über alle Karrieretypen hinweg differenziert betrachtet, lassen sich deutliche Unterschiede beobachten. So nehmen Personen des Typus Ausstieg sowie Personen, die nie in den Primarlehrberuf eingestiegen sind, im Vergleich zu den anderen Gruppen signifikant häufiger eine verneinende Haltung ein ($\chi^2 [21, 1329] = 119.083, p \leq .001$). Hingegen zeigen sich bei den nie hauptberuflich tätigen Primarlehrpersonen keine überzufälligen Unterschiede zu den übrigen Karrieretypen.

Abschliessend wird in der Abbildung 21 die *Auswertung zur Verteilung nach Geschlecht* (n=243) dargestellt.

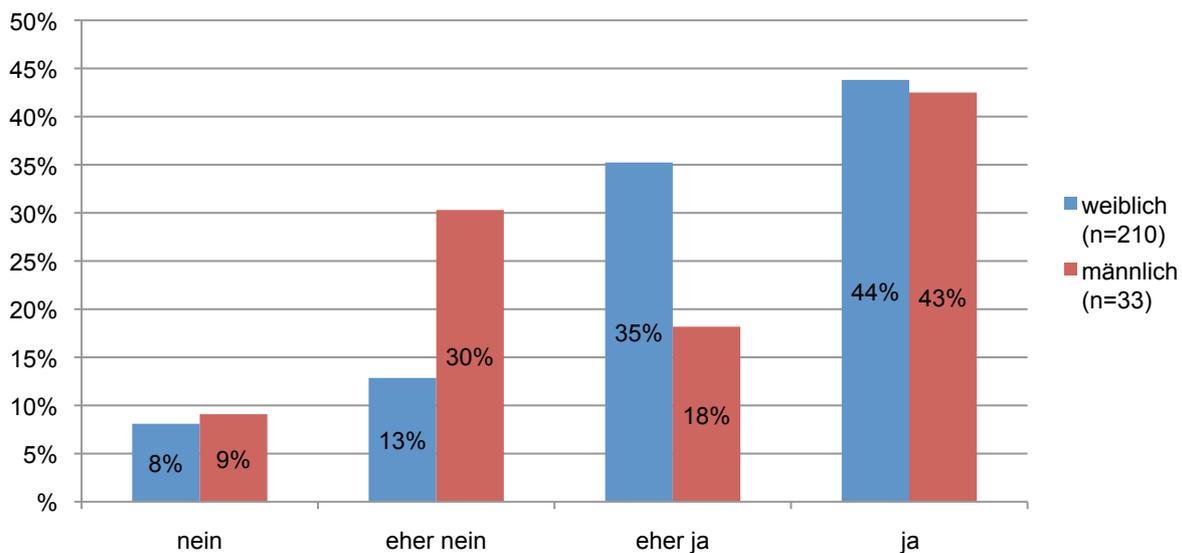


Abbildung 21: Wiederwahl der Ausbildung zur Primarlehrperson nach Geschlecht

Es zeigt sich, dass Männer auf die Frage, ob sie die Ausbildung zur Primarlehrperson erneut wählen würden, vergleichsweise häufiger mit „eher nein“ antworten als Frauen ($\chi^2 [3, 243] = 8.268, p \leq .05$).

5.4.3 Zukunftsperspektiven

Im letzten Teil des Fragebogens wurden die Primarlehrpersonen gebeten, sich zur Einschätzung ihrer beruflichen Perspektiven zu äussern. Einerseits ging es dabei um die Frage, inwiefern sie ihre aktuelle hauptsächliche Erwerbstätigkeit weiterhin ausüben werden (Kapitel 5.4.3.1). Andererseits wurden sie gefragt, ob sie sich aus heutiger Sicht vorstellen könnten, in absehbarer Zukunft (wieder) als Primarlehrperson tätig zu sein (Kapitel 5.4.3.2).

5.4.3.1 Berufliche Veränderungen

Im Hinblick auf die Zukunft waren zunächst *beabsichtigte berufliche Veränderungen* von Interesse. Diesbezüglich folgende Frage gestellt: „Vorausgesetzt es trifft nichts Unerwartetes ein, werden Sie dann ihre aktuelle hauptsächliche Erwerbstätigkeit weiterhin ausüben?“. Dabei galt es, die Frage bezogen auf 3 Monate, 8 Monate und 2 Jahre auf einer Skala von 1 (nein) bis 4 (ja) zu beurteilen.

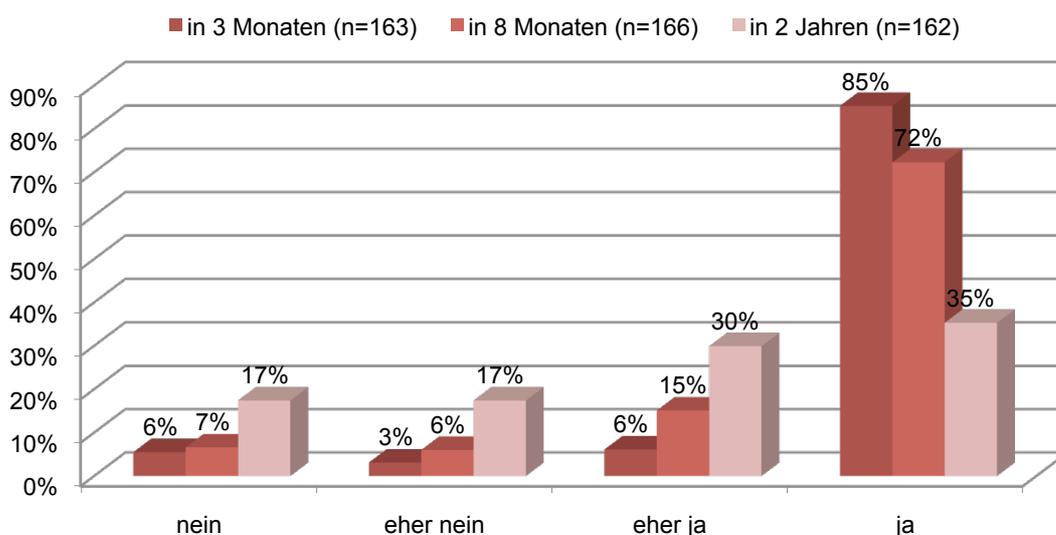


Abbildung 22: Ausübung der aktuellen Tätigkeit in 3 bzw. 8 Monaten sowie in 2 Jahren

Auf die Frage hinsichtlich der nächsten *drei Monate* antworteten 85 Prozent der Teilstichprobe mit „ja“ (s. Abbildung 22). Für die Zeit nach *acht Monaten* blieben mit 72 Prozent noch rund drei Viertel bei einer klar bejahenden Antwort. Die Mehrheit der Befragten kann sich allerdings sehr gut vorstellen, dass sich ihre aktuelle hauptsächliche Erwerbstätigkeit in *zwei Jahren* verändern wird, so dass die Häufigkeit der anderen Antworten (nein, eher nein, und

eher ja) hier am grössten ist. Dementsprechend ist nur rund ein Drittel (35%) eindeutig überzeugt, auch in zwei Jahren der aktuellen Tätigkeit treu zu bleiben.

In Bezug auf die Einschätzung voraussichtlicher beruflicher Veränderungen in den nächsten zwei Jahren bestehen weder zwischen den Karrieretypen Ausstieg, Nie hauptberuflich und Nie eingestiegen ($\chi^2 [6, 167] = 7.947, n.s.$) noch bezüglich der Geschlechterverteilung bedeutsame Unterschiede ($\chi^2 [3, 166] = 1.012, n.s.$).

5.4.3.2 (Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson

Zur Frage, ob sie sich vorstellen können, *in absehbarer Zukunft (wieder) als Primarlehrperson tätig* zu sein, wurden nur noch gültige Antworten von Personen ausgewertet, die weder im Primarschul- noch im Volksschulbereich unterrichtet (n= 133). Knapp zwei Drittel (63.2%) dieser Personen können sich vorstellen, in absehbarer Zukunft wieder als Primarlehrperson tätig zu sein. Lediglich 9 Prozent sprachen sich eindeutig dagegen aus (s. Tabelle 20).

Tabelle 20: Möglicher (Wieder-)Einstieg in den Primarlehrberuf

		absolut	relativ
Gültig	1 Nein	12	9.0
	2 Eher nein	37	27.8
	3 Eher ja	36	27.1
	4 Ja	48	36.1
	Gesamt	133	100.0
Fehlend	Falsche Angaben	2	
	Fehlende Angaben	3	
	Ausgefiltert	107	
	Gesamt	112	
Gesamt		245	
Statistiken	M	2.90	
	Md	3	
	SD	0.99	

Die Aufteilung der Antworten nach Aussteigern und Nicht-Einsteiger ist aus der folgenden Darstellung ersichtlich (s. Abbildung 23):

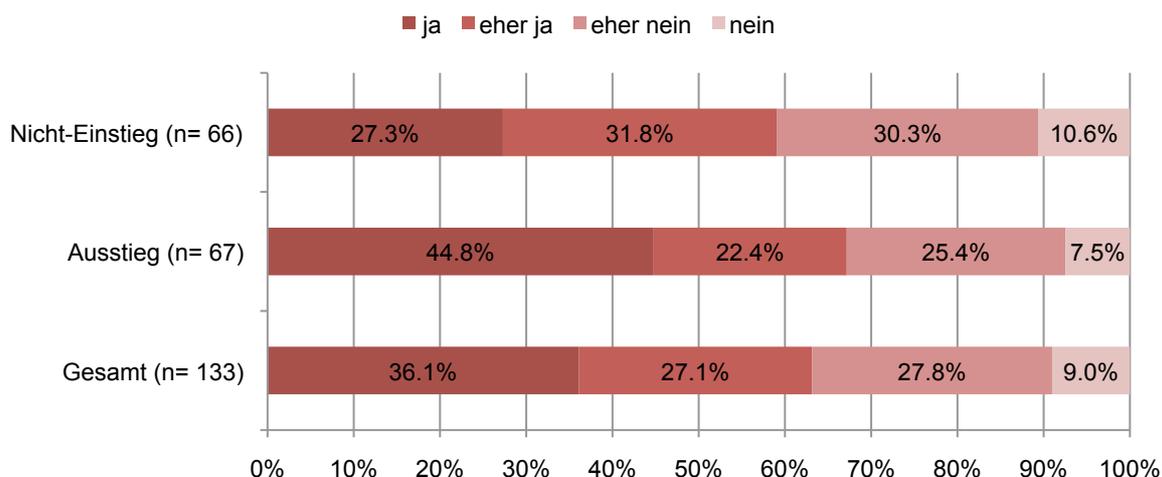


Abbildung 23: (Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson nach Karrieretypus

Wie die Ergebnisse zeigen, können sich knapp zwei Drittel (63.2%) der ausgestiegenen Primarlehrpersonen vorstellen, in absehbarer Zeit wieder in den Primarlehrberuf einzusteigen. Bei den ausgestiegenen Primarlehrpersonen liegen die zustimmenden Antworten bei 67.2 Prozent, während die Primarlehrpersonen des Typus Nicht-Einstieg mit 59.1 Prozent etwas weniger häufig zustimmend antworteten. Obwohl in dieser Gruppe der Anteil jener, welche sich einen Einstieg als Primarlehrperson entschieden nicht (10.6%) oder eher nicht (30.3%) vorstellen können, ebenfalls etwas grösser ist, zeigen sich keine überzufälligen Unterschiede zwischen den Karrieretypen ($\chi^2 [3, 133] = 4.569, n.s.$). Auch unterscheiden sich Männer und Frauen nicht in ihren Aussagen ($\chi^2 [3, 133] = 5.362, n.s.$).

Betrachtet man letztlich bei den Antworten all jener Lehrpersonen, die momentan nicht unterrichten, die aktuelle Tätigkeit, so geben weniger Personen aus ausserschulischen Berufen an, wieder in den Primarlehrberuf einzusteigen, als Personen aus dem Bereich Unterricht und Erziehung. Überdies zeigt sich, dass mehr Personen, die zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig waren, einen (Wieder-)Einstieg in den Primarlehrberuf in Erwägung ziehen als Personen aus dem Berufsfeld Unterricht und Erziehung oder aus anderen Berufsfeldern ($\chi^2 [2, 133] = 26.769, p \leq .001$).

6 Diskussion der Ergebnisse

In diesem abschliessenden Kapitel sollen die gewonnenen Ergebnisse diskutiert und zusammengefasst werden. Dabei wird einerseits auf die theoretischen Ausführungen in Kapitel 2 und andererseits auf in der Literatur veröffentlichte Forschungsergebnisse – insbesondere die in Kapitel 3 vorgestellten – Bezug genommen (Kapitel 6.1, 6.2, 6.3 und 6.4). Gedanken zur Zukunft des Primarlehrberufs sowie einige Überlegungen zu möglichen weiteren Forschungsvorhaben schliessen die Arbeit ab (Kapitel 6.5).

6.1 Berufliche Mobilität und aktuelle Tätigkeiten

Wie sehen berufsbiographische Verläufe von Absolventinnen und Absolventen der Pädagogischen Hochschulen aus, die nicht oder nicht mehr im Primarlehrberuf tätig sind? Die Analyse der Karriereverläufe hat gezeigt, dass 245 Personen (18.4%) der Gesamtstichprobe (n=1333) nicht (mehr) auf der Schulstufe tätig sind, für die sie ausgebildet wurden. Von diesen 18.4 Prozent sind 168 Personen (12.6%) nie in den Primarlehrberuf eingestiegen und 77 Personen (5.8%) bis zum Erhebungszeitpunkt ausgestiegen. Zudem zeigte sich bei einer genaueren Analyse, dass 67 der 245 Personen zwar nicht auf der Zielstufe ihrer Ausbildung, jedoch *auf einer anderen Stufe* unterrichten (vgl. Kapitel 5.1.1). Hinzu kommt, dass von 168 Nicht-Einsteigern (12.6% der Gesamtstichprobe) 52 (3.9%) zwar nie hauptberuflich unterrichteten, aber seit der Diplomierung mindestens einmal für ein Semester oder länger *nebenberuflich als Primarlehrperson* tätig waren. Damit bleiben faktisch nur noch 112 Teilnehmende (8.4% aller Befragten), die niemals auf ihrer Zielstufe unterrichtet haben (vgl. Kapitel 5.1.2).⁹

Des Weiteren zeigen die Ergebnisse, dass Lehrpersonen dieser Gruppe deutlich häufiger eine Berufsmaturität bzw. Berufslehre als Vorbildung aufweisen als die anderen Vergleichsgruppen (vgl. Kapitel 5.1.4). Ausgehend von diesem Befund wäre in einer weiterführenden Analyse zu prüfen, ob Personen, die vor Ausbildungsbeginn an der PH bereits über einen Beruf verfügen, eher als andere dazu neigen, den Primarlehrberuf trotz erfolgreichem Abschluss nicht auszuüben, und stattdessen eine Rückkehr zu ihrem Erstberuf bevorzugen.

⁹ Um möglichst differenzierte Aussagen über die berufliche Mobilität der Probanden zu erhalten, wurden für die weiteren Analysen die Daten der 245 Personen (18.4% der Gesamtstichprobe) als Grundlage verwendet, wobei der Karrieretypus „Nicht-Einstieg“ zuweilen in die Subtypen „Nie eingestiegen“ und „Nie hauptberuflich tätig“ aufgeteilt wurde.

Die Ergebnisse zur *aktuellen beruflichen Beschäftigung* der vom Primarlehrberuf wegführenden Karriereverläufe (n= 244) zeigen, dass mehr als ein Viertel dieser Personen (28.7%) zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig war. Etwas mehr als ein Fünftel (20.9%) ist in einem anderen Bereich erwerbstätig und hat das pädagogische Berufsfeld ganz verlassen. Auf der anderen Seite sind jedoch rund die Hälfte (50.4%) der so genannten Aussteiger und Nicht-Einsteiger aktuell im Bildungsbereich tätig: 8.2 Prozent arbeiten nebenberuflich als Primarlehrperson, 21.7 Prozent sind in der Volksschule erwerbstätig und fast gleich viele (20.5%) sind immerhin dem Bereich Unterricht und Erziehung treu geblieben (s. Abbildung 14). Vergleicht man die Karrieretypen untereinander, so zeigt sich, dass Aussteiger mehrheitlich erwerbslos, nie Eingestiegene vor allem auf der Sekundarstufe I tätig und nie hauptberuflich Tätige in den meisten Fällen als Primarlehrpersonen im Nebenamt zu finden sind (s. Tabelle 9). Insgesamt fällt bei der Betrachtung der aktuell ausgeübten Erwerbstätigkeiten dieser drei Gruppen neben der *vielfältigen und breiten Palette an Tätigkeiten* vor allem der quantitativ hohe Anteil an Lehrpersonen auf, welche auf die Sekundarstufe I gewechselt haben (s. Tabelle 10). Offen bleibt indessen, inwiefern dies mit dem derzeitigen Mangel an Lehrpersonal bzw. attraktiveren Rahmenbedingungen (z.B. höherer Lohn mit gleicher Ausbildung) auf dieser Schulstufe im Zusammenhang steht. Bemerkenswert ist auch, dass relativ kurze Zeit nach Abschluss (max. vier Jahre) bereits 78 der 245 befragten Personen (31.8%) eine *zusätzliche Aus- bzw. Weiterbildung* absolviert haben. Dabei handelt es sich mit 21 Personen am häufigsten um ein weiteres Universitäts- oder Fachhochschulstudium. Weitere 14 Personen nennen eine Weiterbildung zur Lehrperson für Heilpädagogik. Ebenfalls 14 Personen haben einen Sprach- bzw. Auslandsaufenthalt absolviert (s. Tabelle 12).

In Bezug auf die Erwerbstätigkeit der Lehrpersonen fällt der verhältnismässig *hohe Anteil an Erwerbslosen* bei den Aussteigern und Nicht-Einsteigern im Vergleich mit den berufstreuen Personen auf. In welcher Beziehung diese Erwerbslosigkeit zu einem längeren Urlaub, Zweitausbildungen und Weiterbildungen oder Arbeitslosigkeit steht, wäre im Rahmen einer qualitativen Untersuchung zu ergründen.

6.2 Gründe für berufliche Veränderungen

Welche Gründe können für den Nicht-Einstieg oder den Ausstieg nach erfolgreichem Abschluss der tertiarisierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung aufgeführt werden?

Insgesamt lassen die uneindeutigen Ergebnisse (vgl. Kapitel 5.3.1) die Interpretation zu, dass nicht ein Hauptmotiv ausschlaggebend für den *Nicht-Einstieg* ist, sondern vielmehr das *Zusammenspiel mehrerer Aspekte*. Am häufigsten jedoch begründen Nicht-Einsteiger ihren

Entscheid damit, dass sie anderen Tätigkeitsfeldern nicht widerstehen konnten, was den Befunden von Brühwiler entspricht (2001, p. 363). Daneben werden die ungünstige Stellensituation im Lehrberuf sowie die bessere Entfaltung eigener Fähigkeiten in anderen Bereichen genannt. Ferner war bei einigen Personen der Lehrberuf nur als Zwischenstation geplant, oder es spielten private Gründe eine Rolle. Entgegen den Befunden in der Vorläuferstudie (Herzog et al. 2007) steht die private Orientierung bei PH-Absolventinnen und -Absolventen als Begründung weniger stark im Vordergrund. Vielmehr spielen die *Anziehungskraft anderer Erwerbstätigkeiten* sowie *zusätzliche Aus- und Weiterbildungen* eine entscheidende Rolle. Bezeichnenderweise gehen jedoch besonders Nicht-Einsteiger aktuell häufig entweder einer Beschäftigung nach, welche eng mit ihrer Ausbildung als Primarlehrperson zu tun hat (vgl. Kapitel 5.2.2) oder sie sind nebenberuflich als Primarlehrperson tätig. In diesem Kontext stimmen die Erkenntnisse mit den entsprechenden Befunden der ehemaligen Seminaristinnen und Seminaristen (Gobat & Näf-Piera 2004; Herzog et al. 2007) überein: Nicht-Einsteiger entscheiden sich nach ihrer Ausbildung nicht „gegen den Primarlehrerberuf“ (Herzog et al. 2007, p. 267); vielmehr passen sie ihre Erwerbstätigkeit *berufsintern* an, indem sie den Beschäftigungsgrad, die Schulstufe oder den Aufgabenbereich entsprechend ihren Fähigkeiten, Interessen und dem Stellenmarkt verändern (ebd., p. 268). Inwiefern diese Stellenwechsel mit vertikaler Mobilität im Sinne eines sozialen Aufstiegs (vgl. Kapitel 2.2.2) interpretiert werden können, wäre zu nachzufragen.

Auch bei den *Aussteigern* wirken die Gründe für einen Ausstiegsentscheid *komplex* – mitunter gar widersprüchlich: Der Ausstieg aus dem Primarlehrberuf wird zwar besonders mit dem Wunsch begründet, etwas Neues ausprobieren zu wollen, sowie (an dritter Stelle) dem Reiz eines neuen Tätigkeitsfeldes. Des Weiteren stellt aber auch (an zweiter Stelle) Unzufriedenheit mit dem Lehrberuf einen wichtigen Grund dar. Die zu starke Belastung des Lehrberufs als Ausstieggrund folgt dabei – entgegen einer weitverbreiteten Auffassung – erst an vierter Stelle. Anhand einer Faktorenanalyse (vgl. Kapitel 5.3.2) dieser vier Items wurde festgestellt, dass *Zugmotive* (Anziehungskraft anderer Tätigkeiten) am häufigsten einen Ausstieg aus dem Primarlehrberuf bewirken. Andererseits werden Ausstiegsentscheide am zweit häufigsten mit *Druckmotiven* (Unzufriedenheit und Belastung der Lehrpersonen) begründet. Dass sich die Bedeutsamkeit dieser beiden Motive nicht ausschliesst, mag auf den ersten Blick erstaunen. Betrachtet man die Ergebnisse jedoch vor dem Hintergrund der Befunde von Bieri (2006), Herzog et al. (2007) und Keller-Schneider (2010), so wird deutlich, dass Berufs- und Stellenwechsel sowohl mit hoher als auch geringer beruflicher Zufriedenheit häufig begründet werden. Aufschlussreiche Hinweise darüber könnten vermutlich schulstufen- und altersspezifische Analysen – analog der Studie von Bieri (2006) – aber auch qualitative Befragungen liefern.

Als weitere Gründe wurden zudem vermehrt auch Auslandsaufenthalte sowie längerer Urlaub aufgeführt. Damit ist nicht ausgeschlossen, dass es sich in dem einen oder anderen Fall nur um einen vorübergehenden Ausstieg aus dem Primarlehrberuf handelt. Im Übrigen scheinen – im Gegensatz zu Lehrpersonen, die seminaristisch ausgebildet wurden (vgl. Herzog et al. 2007), jedoch analog den Nicht-Einsteigern der vorliegenden Stichprobe – private Gründe eher untergeordnete Rolle zu spielen. Letztlich erhielt die Begründung, wonach eine andere Erwerbstätigkeit ein besseres finanzielles Auskommen ermögliche, sowohl bei Nicht-Einsteigern als auch bei Aussteigern die tiefsten Werte. Dies lässt die Interpretation zu, dass es Primarlehrpersonen in der Diskussion um verbesserte Arbeitsbedingungen nicht primär um den Lohn gehen dürfte.

6.3 Bilanz und Zukunftsabsichten

Wie schätzen ausgestiegene und nicht eingestiegene Primarlehrpersonen ihre Entscheidungen ein? Und welche beruflichen Veränderungen streben sie in absehbarer Zukunft an? Eine grosse Mehrheit der Nicht-Einsteiger und Aussteiger (vgl. Kapitel 5.4.1) zeigt sich rückblickend *zufrieden mit den getroffenen beruflichen Entscheidungen*. Was die Wiederwahl der Ausbildung anbetrifft, nehmen rund drei Viertel eine zustimmende Haltung ein (vgl. Kapitel 5.4.2.). Vergleicht man die Antworten der Gesamtstichprobe nach Karrieretypen, zeigt sich trotz allem, dass dabei nie eingestiegene und ausgestiegene Lehrpersonen relativ häufiger angaben, sie würden die Ausbildung zur Primarlehrperson nicht mehr wählen.

Von all jenen Personen, die zum Befragungszeitpunkt nicht oder zumindest nicht hauptberuflich im Primarlehrberuf arbeiteten, beabsichtigt eine von zehn Personen bereits innerhalb der folgenden acht Monate eine Veränderung der aktuellen Haupterwerbstätigkeit. Was bevorstehende berufliche Veränderungen in zwei Jahren anbelangt, sieht lediglich noch ein Drittel eindeutig keine Neuorientierung vor, während ein Drittel sich durchaus vorstellen kann, dann einer neuen Tätigkeit nachzugehen. Allein diese Zahlen deuten – in Übereinstimmung mit den Befunden verschiedener Studien (Lipowsky 2003; Henecka 2003; Herzog et al. 2007, Blättler 2008) – auf eine *zunehmende berufliche Mobilität* bereits in frühen Jahren des Erwerbsleben hin.

In diesem Kontext hat sich auch gezeigt, dass sich rund zwei Drittel all jener Personen, die zum Befragungszeitpunkt nicht unterrichteten, mit der Vorstellung befasst, *in absehbarer Zukunft auf den Primarlehrberuf zu wechseln* (vgl. Kapitel 5.4.3.2). Dass sich Personen, welche aktuell in einem ausserschulischen Bereich arbeiten, seltener vorstellen, in Zukunft als Primarlehrperson tätig zu sein, könnte dabei mit der bereits grösseren Distanz zum pädago-

gischen Berufsfeld zu tun haben. Dagegen scheint ein (Wieder-)Einstieg in den Primarlehrberuf für jene Personen, die momentan keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, durchaus eine zukünftige Option darzustellen. Wie aber kann dieses Ergebnis interpretiert werden? Angesichts der vorliegenden Datenanalysen bliebe zu prüfen, inwieweit es sich bei diesen Probandinnen und Probanden eher um Fälle handelt, die einen längeren Urlaub oder eine Aus- und Weiterbildung unternehmen oder aus familiären oder anderen Gründen erwerbslos sind.

6.4 Geschlechtsspezifische Aspekte

Inwiefern unterscheiden sich *Männer und Frauen* hinsichtlich ihrer Karriereverläufe und Begründungen? Grundsätzlich auffällig ist sicherlich der geringe Anteil Männer. Allerdings ist das Verhältnis der Geschlechter sowohl bezüglich der Verteilung auf alle Karrieretypen (s. Tabelle 7) als auch in Bezug auf die aktuelle Erwerbstätigkeit annähernd (s. Tabelle 8) ausgewogen. Was andere, nicht als Erwerbstätigkeiten geltende Tätigkeiten anbelangt, haben 66 Frauen und 12 Männer einen Eintrag vorgenommen. Dabei wurde bei beiden Geschlechtern am häufigsten ein Universitäts- oder Fachhochschulstudium genannt, wobei bei den Männern fast die Hälfte der Nennungen in diese Kategorie fiel. Während jedoch je 14 Frauen die Weiterbildung zur Lehrperson für Heilpädagogik bzw. einen Sprach- oder Auslandsaufenthalt absolvierten und weitere 11 Frauen einen Mutterschaftsurlaub oder Kinderbetreuung angaben, wurden diese drei Tätigkeitsbereiche von Männern nie erwähnt (s. Tabelle 11). Obwohl dieses Ergebnis nur auf wenigen Fällen beruht, entspricht dieses Geschlechterverhältnis zum einen den Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BfS 2007, p. 39), wonach Studiengänge im heilpädagogischen Bereich einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen. Zum anderen lassen sich dahinter – insbesondere in Bezug auf Kinderbetreuung – auch stereotype Geschlechterdifferenzen vermuten.

Umgekehrt finden sich bezüglich der Erwerbslosigkeit und des Beschäftigungsgrads von Nicht-Einsteigern und Aussteigern keine signifikanten Geschlechtsunterschiede (s. Tabelle 13): Dass der Anteil der Erwerbstätigen in dieser Teilstichprobe bei den Frauen mit 73.5 Prozent sogar etwas höher liegt als bei den Männern (69.7%), spricht sicherlich für eine allgemein *zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen*. Allerdings beschränkt sich diese Aussage lediglich auf die Personen, welche zum Befragungszeitpunkt nicht im Primarlehrberuf tätig waren. Andererseits zeichnet sich ähnlich wie in früheren Studien (Herzog et al. 2007, Blätter 2008, Abele 2002) auch in der vorliegenden Untersuchung ab, dass über alle Karrieretypen hinweg gesehen *Frauen häufiger einer Teilzeitbeschäftigung* nachgehen als Männer. Im Moment bleibt im Rahmen der Fragebogendaten ungeklärt, inwiefern der reduzierte Beschäf-

tigungsgrad mit Haus- und Familienarbeit im Sinne einer traditionellen Rollenzuweisung von Männern und Frauen zusammenhängt.

Insgesamt stellen sich die Beweggründe, welche für einen Nicht-Einstieg ausschlaggebend sind, für Primarlehrpersonen beiderlei Geschlechts ähnlich dar. Bezüglich der Aussteiger wurde allerdings festgestellt, dass Männer nicht nur eher aus dem Primarlehrberuf aussteigen, weil sie etwas Neues ausprobieren wollen, sondern auch aufgrund von mangelnden Perspektiven (vgl. Kapitel 5.3). Entsprechend den Ergebnissen der Vorläuferstudie (Herzog et al. 2007, p. 246ff.) spielt offenbar für sie der *berufliche Aufstieg* eine grössere Rolle als für Frauen.

Bemerkenswert sind die bilanzierenden Einschätzungen der männlichen Probanden: Wird die Geschlechterverteilung bezüglich Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen betrachtet, so gibt zeigen sich keine überzufälligen Unterschiede (vgl. Kapitel 5.4.1). Hingegen würden Männer deutlich seltener als Frauen die Ausbildung zur Primarlehrperson erneut wählen. Im Hinblick auf die Einschätzungen ihrer zukünftigen beruflichen Veränderungen unterschieden sich Frauen und Männer nicht.

In Bezug auf die geschlechtsspezifischen Aspekte ist letztlich allerdings festzuhalten, dass die Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahl der Männer mit Vorsicht zu interpretieren sind.

6.5 Fazit und Ausblick

Im Einklang mit den Erkenntnissen aus der Studie von Herzog et al. (2007), die sich mit Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Ausbildung befasste, bestätigen die Befunde der vorliegenden Arbeit, dass vom Primarlehrberuf wegführende Karrieren bereits wenige Jahre nach Abschluss keineswegs die Ausnahme sind. Dieser Gruppe von Lehrpersonen wird allerdings weder in den herkömmlichen Stufen- und Phasenmodellen von Fuller & Bown (1975), Sikes et al. (1985) und Huberman (1989) noch in der Studie von Hirsch et al. (1990) bzw. Hirsch (1990) Rechnung getragen (vgl. Kapitel 3.2), was in der Folge zu einem einseitigen Bild über Karriereverläufe von Lehrpersonen führt. Um differenzierte und zeitgemässe Aussagen über berufliche Wege von Lehrpersonen machen zu können, ist es notwendig, neben Karriereverläufen von verbleibenden Lehrpersonen auch diejenigen von nicht in den Primarlehrberuf eingestiegenen und früh ausgestiegenen Personen in die Lehrerforschung mit einzubeziehen.

Dabei mag auf den ersten Blick die hohe Anzahl an vom Primarlehrberuf wegführenden Karrieren erstaunen. Doch dieser Eindruck relativiert sich – wie bei den seminaristisch ausgebildeten Lehrpersonen (Herzog et al. 2007, p. 257ff.; Gobat & Näf-Piera 2004, p. 217) – bei genauerem Hinsehen: Viele der nicht-eingestiegenen Primarlehrpersonen scheinen ihrem angestammten Beruf auf unterschiedliche Weise treu zu bleiben: entweder indem sie nebenberuflich als Primarlehrperson tätig sind, oder indem sie stufen- oder fachspezifische Wechsel vornehmen oder allenfalls auch indem sie sich im pädagogischen Bereich weiterbilden.

Angesichts dieser Ergebnisse scheint es, dass räumlichen, horizontalen wie auch vertikalen Formen der beruflichen Mobilität dereinst eine bedeutsame Rolle zukommen dürfte. Die Heterogenität der Karriereverläufe der Primarlehrpersonen ist bereits wenige Jahre nach Ausbildungsabschluss gross. Ähnlich den Erkenntnissen von Henecka (2003), Herzog et al. (2005, p. 610) und Lipowsky (2003) ist ebenso in den vorliegenden Befunden augenfällig, dass die zunehmende gesellschaftliche Individualisierung und Pluralisierung in den letzten Jahrzehnten ihre Spuren auch im Lehrberuf hinterlassen hat.

Neben der Vielfalt an beruflichen Wegen, welche PH-Absolventinnen und -Absolventen, die nicht bzw. nicht mehr im Primarlehrberuf tätig sind, eingeschlagen haben, erweisen sich auch deren Beweggründe als vielschichtig. Wenn auch bei Karriereentscheidungen oft mehrere Aspekte zusammenwirken, so zeigte die Analyse alles in allem, dass die Anziehungskraft anderer Tätigkeiten stärker als Unzufriedenheit und Belastung der Lehrpersonen ausschlaggebend für einen Ausstieg ist. Die landläufige Auffassung, wonach Primarlehrpersonen ihren Beruf hauptsächlich aufgrund von Überforderung nicht bzw. nicht mehr ausüben, wird demnach also nicht bestätigt. Dass der Primarlehrberuf keine Sackgasse ist, verdeutlicht aber auch ein anderer Befund: Rund zwei Drittel all jener Personen, die zum Befragungszeitpunkt nicht unterrichteten, können sich vorstellen, in absehbarer Zukunft wieder als Primarlehrperson tätig zu sein.

Dessen ungeachtet stützen die vorliegenden Befunde jedoch vor allem folgende zentrale Erkenntnis aus den Studien bei Primarlehrpersonen mit der seminaristischen Ausbildung (Herzog et al. 2005, 2007; Herzog S. 2010): Aufgrund der aufgezeigten Ergebnisse zum beruflichen Mobilitätsverhalten von Primarlehrpersonen, welche nicht (mehr) im Beruf sind, scheint es einstweilen nicht „nur“ darum zu gehen, PH Absolventinnen und Absolventinnen durch attraktive(re) Rahmenbedingungen im Primarlehrberuf zu halten, sondern ihnen durch ein vielfältiges Angebot an Weiterentwicklungsmöglichkeiten auch verschiedene Formen der beruflichen Mobilität zu ermöglichen. Oder, wie es im Bildungsbericht 2010 formuliert ist:

„Mit Blick auf die Zukunft des Lehrberufs werden Fragen zu Berufsauftrag, Arbeitsbedingungen sowie Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und Laufbahngestaltung an Bedeutung gewinnen“ (SKBF 2010, p. 61).

Schliesslich bleibt darauf hinzuweisen, dass die Aussagekraft der präsentierten Ergebnisse aufgrund der retrospektiven Datenerhebung begrenzt ist, so dass sie nicht ohne Weiteres als repräsentativ für Absolventinnen und Absolventen von Pädagogischen Hochschulen gelten.

Eine weitere Einschränkung der vorliegenden Untersuchung liegt darin, dass ausschliesslich querschnittliche Befragungsdaten verwendet wurden. Insbesondere zur Erfassung vorübergehender oder späterer Eintritte in den Primarlehrberuf aber auch zur Beschreibung biographischer Verläufe wäre der Einsatz von Längsschnittuntersuchungen wünschenswert. Ferner wären anhand einer ereignisorientierten Analyse sowohl eine angemessene Abbildung von Wandlungsprozessen wie auch eine Rekonstruktion kontinuierlicher Prozesse aufschlussreich. Dadurch könnten kontextuelle und zeitliche Einflüsse wie beispielsweise bildungspolitische Massnahmen (Regulierung der Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufenbildungen, Steuerung des Bedarfs an Lehrpersonal z.B. durch finanzielle Anreize, Klassengrössen etc.), aber auch private Ereignisse (Familiengründung, Krankheit etc.) in die Analyse miteinbezogen werden (Blossfeld, Hamerle & Mayer 1986, p. 22ff.). Im Hinblick auf zukünftige Forschungsvorhaben wären ausserdem nicht nur die Motive für einen reduzierten Beschäftigungsgrad bzw. Erwerbslosigkeit, für die erneute Wahl der Ausbildung sowie für einen (Wieder-)Einstieg in den Primarlehrberuf von Interesse. Auch auf der Basis der durchgeführten Faktorenanalyse könnten vermutlich vertiefte Aufschlüsse über Ursachen und Zusammenhänge rund um Stellen- und Berufswechsel gewonnen werden.

Literaturverzeichnis

- Abele, Andrea E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahntwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtervergleichs. *Psychologische Rundschau*, 53, p. 109-118.
- Baillod, Jürg (1992). *Fluktuation bei Computerfachleuten. Eine Längsschnittuntersuchung über die Beziehungen zwischen Arbeitssituationen und Berufsverläufen*. Bern: Peter Lang.
- Baillod, Jürg; Semmer, Norbert (1994). Fluktuation und Berufsverläufe bei Computerfachleuten. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38, p. 152-163.
- Baillod, Jürg (1996). *Sekretariatsarbeit in der öffentlichen Verwaltung – Stand und Entwicklung. Theoretische Analyse und empirische Studie zur Arbeitssituation der Sekretariatsangestellten in der allgemeinen Bundesverwaltung* (Schriftenreihe, Band 5). Bern: Eidgenössisches Personalamt.
- Baillod, Jürg (1999). *Arbeitszeit in der kantonalen Verwaltung: Zufriedenheit und Wünsche* (Unveröffentlichtes Manuskript). Bern: Personalamt des Kantons Bern.
- BfS, Bundesamt für Statistik (2003). *Handbuch zur Berufsdatenbank*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BfS, Bundesamt für Statistik (2007). *Die Ausbildung der künftigen Lehrkräfte in der Schweiz*. Neuenburg: Bundesamt für Statistik.
- BfS, Bundesamt für Statistik (2011). *Abschlüsse an den Pädagogischen Hochschulen 2003-2009*. (Basistabellen, detaillierte Daten). <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data.html#Abschluesse>. Stand: 10. März 2011.
- Bieri, Thomas (2006). *Lehrpersonen: Hoch belastet und trotzdem zufrieden?* Bern: Haupt.
- Blättler, Daniel (2008). *Berufslaufbahnen von Lehrpersonen. Analyse der Berufslaufbahnen von Primarlehrpersonen und der Laufbahnprognosen von Studierenden der PHZ sowie deren Vergleich*. (Unveröffentlichte Masterarbeit). Luzern: Pädagogische Hochschule Zentralschweiz.
- Blossfeld, Hans-Peter; Hamerle, Alfred; Mayer, Karl Ulrich (1986). *Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Frankfurt am Main: Campus.
- Brewer, Dominic J. (1996). Career Paths and Quit Decisions: Evidence From Teaching. *Journal of Labor Economics*, 14, p. 313-339.

- Brinkmann, Christian; Gottwald, Karen; Schuster Lothar (1972). In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2. Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen* (Teil 2, p. 95-130). Stuttgart: Kohlhammer.
- Brühwiler, Christian (2001). Die Bedeutung von Motivation in der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung. In Oser, Fritz; Oelkers, Jürgen (Eds.), *Die Wirksamkeit der Lehrerbildungssysteme. Von der Allrounderbildung zur Ausbildung professioneller Standards* (p. 343-397). Chur: Rüegger.
- Bühl, Achim (2008). *SPSS 16. Einführung in die moderne Datenanalyse* (11., aktualisierte Aufl.). München: Pearson Studium.
- Caselmann, Christian (1953). *Wesensformen des Lehrers. Versuch einer Typenlehre* (2. Aufl.). Stuttgart: Klett.
- COHEP, Schweizerische Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen (2011). *Pädagogische Hochschulen*. <http://www.cohep.ch>. Stand: 10. März 2011.
- Cotton, John L.; Tuttle, Jeffrey M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11, p. 55-70.
- Dann, Hanns-Dietrich; Cloetta, Bernhard; Müller-Fohrbrodt, Gisela (1978). *Umweltbedingungen innovativer Kompetenz. Eine Längsschnittuntersuchung zur Sozialisation in Ausbildung und Beruf*. Stuttgart: Klett.
- Dann, Hanns-Dietrich; Müller-Fohrbrodt, Gisela; Cloetta, Bernhard (1981). Sozialisation junger Lehrer im Beruf: „Praxisschock“ drei Jahre später. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 13, p. 251-262.
- Dederling, Heinz (1972). Arbeitsmobilität – Diskussion und Systematik ihrer Begriffsinhalte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 24 (1), p. 46-67.
- Dederling, Heinz (1981). Mobilität. In Kaiser, Franz-Josef; Kaminski, Hans (Eds.), *Handwörterbuch zur Arbeits- und Wirtschaftslehre* (p. 206-208). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- EDK, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (1993). *Thesen zur Entwicklung Pädagogischer Hochschulen* (Dossier 24). Bern: EDK.
- EDK, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (1995). *Empfehlungen zur Lehrerbildung und zu den Pädagogischen Hochschulen vom 26. Oktober 1995*. Bern: EDK.
- EDK, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (2010). *Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung: Bilanztagung I* (Studien + Berichte 30A). Bern: EDK.

- Fuchs-Heinritz, Werner (2000). *Biographische Forschung. Eine Einführung in Praxis und Methoden* (2., überarb. und erw. Aufl.). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Fuller, Frances F.; Bown, Oliver H. (1975). Becoming a Teacher. In Ryan, Kevin (Ed.), *Teacher Education. The Seventy-fourth Yearbook of the National Society for the Study of Education* (Teil II, p. 25-52). Chicago: University of Chicago Press.
- Gerhart Barry (1990). Voluntary turnover and alternative job opportunities. *Journal of Applied Psychology*, 75, p. 467-476.
- Gobat, Franziska; Näf-Piera, Roland (2004). *Sprungbrett Seminar. Karriereverläufe von Primarlehrpersonen, die nicht im Primarlehrberuf gelandet sind* (Lizentiatsarbeit). Bern: Universität Bern, Abt. Pädagogische Psychologie.
- Grunder, Hans-Ulrich; Bieri Thomas (1995). *Zufrieden in der Schule? Zufrieden mit der Schule? Berufszufriedenheit und Kündigungsgründe von Lehrkräften*. Bern: Haupt.
- Hanushek, Eric A.; Kain, John F.; Rivkin, Steven G. (2004). Why Public Schools Lose Teachers. *Journal of Human Resources*, 39, p. 326-354.
- Henecka, Hans Peter; Lipowsky, Frank (2002). Quo vadis magister? Berufliche Wege von Lehramtsabsolventen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 48, p. 414-434.
- Henecka, Hans Peter (2003). Zum Abschied vom Kontinuitätsparadigma – Geleitwort von Hans Peter Henecka. In Henecka Hans Peter; Lipowsky Frank (Eds.), *Wege von der Hochschule in den Beruf. Eine empirische Studie zum beruflichen Erfolg von Lehramtsabsolventen in der Berufseinstiegsphase* (p. 1-3). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Herrmann, Ulrich; Hertramph, Herbert (1997). Reflektierte Berufserfahrung und subjektiver Qualifikationsbedarf. Eine Pilotstudie mit Lehrerinnen und Lehrern an Schulen in Ulm. Fragestellungen – Vorgehensweise – Ergebnisse. In Buchen, Sylvia; Carle, Ursula; Döbrich, Peter; Hoyer, Hans-Dieter; Schönwälder, Hans-Georg (Eds.), *Jahrbuch für Lehrerforschung* (Band 1, p. 139-163). Weinheim und München: Juventa.
- Herzog, Silvio (2007). *Beanspruchung und Bewältigung im Lehrerberuf. Eine salutogenetische und biografische Untersuchung im Kontext unterschiedlicher Karriereverläufe*. Münster: Waxmann.
- Herzog, Silvio; Leutwyler, Bruno (Eds.) (2010). *Entwicklungslandkarte für Lehrpersonen: Notwendigkeit, Konzept und Implikationen eines biografisch orientierten Personalentwicklungsinstruments*. Bern: Haupt.

- Herzog, Silvio (2011). Über den Berufseinstieg hinaus: Berufsbiografien von Lehrerinnen und Lehrern im Blickfeld der Forschung. In Terhart, Ewald; Bennewitz, Hedda; Rothland, Martin (Eds.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (p. 314-338). Münster: Waxmann.
- Herzog, Walter; Müller, Hans Peter; Brunner, Andreas; Herzog Silvio (2004). *Berufliche Laufbahn von Absolventinnen und Absolventen der seminaristischen Lehrerinnen- und Lehrerbildung des Kantons Bern. Dokumentation zur schriftlichen Befragung* (Forschungsbericht Nr. 28). Bern: Universität Bern, Abt. Pädagogische Psychologie.
- Herzog, Walter; Herzog, Silvio; Brunner, Andreas; Müller, Hans Peter (2005). Zwischen Berufstreue und Berufswechsel. Eine vergleichende Analyse der Berufskarrieren von Primarlehrkräften. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 8 (4), p. 595-611.
- Herzog, Walter; Herzog, Silvio; Brunner, Andreas; Müller, Hans Peter (2007). *Einmal Lehrer, immer Lehrer? Eine vergleichende Untersuchung der Berufskarrieren von (ehemaligen) Primarlehrpersonen*. Bern: Haupt.
- Herzog, Walter; Ignaczewska, Julia (2009). *Seminar Psychologie pädagogischer Berufe* (Detailprogramm zur Veranstaltung). Bern: Universität Bern, Abt. Pädagogische Psychologie.
- Herzog, Walter; Makarova, Elena (2011). Anforderungen an und Leitbilder für den Lehrerberuf. In Terhart, Ewald; Bennewitz, Hedda; Rothland, Martin (Eds.), *Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf* (p. 63-78). Münster: Waxmann.
- Hirsch, Gertrude (1990). *Biographie und Identität des Lehrers. Eine typologische Studie über den Zusammenhang von Berufserfahrungen und beruflichem Selbstverständnis*. Weinheim: Juventa.
- Hirsch, Gertrude; Ganguillet, Gilbert; Trier, Uri Peter (1990). *Wege und Erfahrungen im Lehrberuf. Eine lebensgeschichtliche Untersuchung über Einstellungen, Engagement und Belastung bei Zürcher Oberstufenlehrern*. Bern: Haupt.
- Hodel, Gottfried (2005). „Kinder, immer nur Kinder, aber Lehrer bringt keiner!“ *Bildungspolitische Massnahmen zur Steuerung des Bedarfs an Primarlehrkräften in den Kantonen Bern und Solothurn zwischen 1848 und 1998*. Bern: Peter Lang.
- Hollenstein, Armin (2009). *Statistik. Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft 3. Übung 2 in Forschungsmethoden der Erziehungswissenschaft* (Skriptum für die Kurse). Bern: Universität Bern, Abt. Pädagogische Psychologie.
- Huberman, Michael (1989). *La vie des enseignants. Evolution et bilan d'une profession*. Neuchâtel: Delachaux & Niestlé.

- Huberman, Michael (1991). Der berufliche Lebenszyklus von Lehrern: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In Terhart, Ewald (Ed.), *Unterrichten als Beruf: Neuere amerikanische und englische Arbeiten zur Berufskultur und Berufsbiographie von Lehrern und Lehrerinnen* (p. 249-267). Köln: Böhlau.
- Ingrisani Daniel; Müller Katrin (2008). PH – und dann? Befragung von Absolventinnen und Absolventen der tertiarisierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der deutschen Schweiz (Unveröffentlichtes Dissertationskonzept). In Herzog Walter (Projektleitung), *Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung*. Bern: Universität Bern, Abt. Pädagogische Psychologie.
- Keller-Schneider, Manuela (2010). *Kündigungsmotive von Lehrpersonen*. Zürich: Pädagogische Hochschule. http://www.phzh.ch/dotnetscripts/MAPortrait_Data/53623/49/Kuendigungsmotive_KellerSchneider_2010.pdf. Stand: 21. Januar 2011.
- Kerschensteiner, Georg (1969). Der Lehrer als Erzieher. In Gerner, Berthold (Ed.), *Der Lehrer und Erzieher* (p. 10-17). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Kluge, Susann (2000). *Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung*. (Online Journal). Forum Qualitative Sozialforschung. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewArticle/1124/2497>. Stand: 21. Januar 2011.
- Kohli, Martin (1981). Zur Theorie der biographischen Selbst- und Fremdtthematisierung. In Matthes, Joachim (Ed.), *Lebenswelt und soziale Probleme. Verhandlungen des 20. Deutschen Soziologentages in Bremen 1980* (p. 502-520). Frankfurt am Main: Campus.
- Krüger, Heinz-Hermann (2006). Entwicklungslinien, Forschungsfelder und Perspektiven der erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung. In Krüger, Heinz-Hermann; Marotzki, Winfried (Eds.), *Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung* (p. 13-32). Opladen: Leske + Budrich.
- Krüger, Heinz-Hermann; Wensierski, Hans Jürgen von (1995). Biographieforschung. In König, Eckard; Zedler, Peter (Eds.), *Bilanz qualitativer Forschung* (Band II: Methoden, p. 183-223). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Kunze, Katharina; Stelmaszyk, Benhard (2004). Biographien und Berufskarrieren von Lehrerinnen und Lehrern. In Helsper, Werner; Böhme, Jeanette (Eds.), *Handbuch der Schulforschung* (p. 795-812). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Landert, Charles (1985). *Gehen oder bleiben? Volksschullehrer im Zweifel*. Zürich: IPSO.
- Lipowsky, Frank (2003). *Wege von der Hochschule in den Beruf. Eine empirische Studie zum beruflichen Erfolg von Lehramtsabsolventen in der Berufseinstiegsphase*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

- Little, Judith Warren (1996). The Emotional Contours and Career Trajectories of (Disappointed) Reform Enthusiasts. *Cambridge Journal of Education*, 26, p. 345-359.
- Luhmann, Niklas (2002). *Das Erziehungssystem der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Messner, Helmut; Reusser, Kurt (2000). Die berufliche Entwicklung von Lehrpersonen als lebenslanger Prozess. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 18 (2), p. 157-171.
- Mobley, William H. (1982). *Employee turnover: causes, consequences, and control*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Müller-Fohrbrodt, Gisela; Cloetta, Bernhard; Dann, Hanns-Dietrich (1978). *Der Praxisschock bei jungen Lehrern. Formen – Ursachen – Folgerungen. Eine zusammenfassende Bewertung der theoretischen und empirischen Erkenntnisse*. Stuttgart: Ernst Klett Verlag.
- Rothland, Martin; Terhart, Ewald (2009). Forschung zum Lehrerberuf. In Tippelt Rudolf; Schmidt Bernhard (Eds.), *Handbuch Bildungsforschung* (2. Auflage, p. 791-810). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sabathil, Peter (1977). *Fluktuation von Arbeitskräften. Determinanten, Kosten und Nutzen aus betriebswirtschaftlicher Sicht*. München: Florentz.
- Sackmann, Reinhold; Rasztar, Matthias (1998). Das Konzept „Beruf“ im lebenslaufsoziologischen Ansatz. In Heinz, Walter R.; Dressel, Werner; Blaschke, Dieter; Engelbrech, Gerhard (Eds.), *Was prägt Berufsverläufe? Lebenslaufdynamik und Institutionenpolitik. Beiträge zu Arbeitsmarkt und Berufsforschung* 215 (p. 25-53). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Semmer, Norbert; Baillod, Jürg (1993). Korrelate und Prädiktoren von Fluktuation: Zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 47, p. 179-186.
- SF, Schweizer Fernsehen (2010). *Verzweifelt gesucht: Lehrer! Gehen der Schweiz die Lehrer aus?* (Fernsehsendung). In Koller, Röbi (Leitung), *Club vom 17.08.2010*. Zürich: SF1.
- Sikes, Patricia J.; Measor, Lynda; Woods, Peater (1985). *Teacher Careers, Crises and Continuities*. London: Falmer Press.
- Sikes, Patricia J.; Measor, Lynda; Woods, Peater (1991). Berufslaufbahn und Identität im Lehrerberuf. In Terhart, Ewald (Ed.), *Unterrichten als Beruf: Neuere amerikanische und englische Arbeiten zur Berufskultur und Berufsbiographie von Lehrern und Lehrerinnen* (p. 231-248). Köln: Böhlau.
- SKBF, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2010). *Bildungsbericht Schweiz 2010*. Aarau: SKBF.

- SKPH, Schweizerische Konferenz der Rektorinnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschulen (2007). *Strategie COHEP 2007-2011, verabschiedet von der Mitgliederversammlung der SKPH am 13./14. Juni 2007*. http://www.cohep.ch/fileadmin/user_upload/default/Dateien/03_Publikationen/04_Dokumente/2007/2007_Strategie_COHEP.pdf. Stand: 10. März 2011.
- Spranger, Eduard (1969). Der geborene Erzieher. In Bräuer, Gottfried; Flitner, Andreas (Eds.), *Eduard Spranger: Gesammelte Schriften* (Band 1). Heidelberg: Quelle & Meyer.
- Tanner, Hannes (1993). *Einstellungsveränderungen während der Lehrerausbildung und Berufseinführung*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Terhart, Ewald; Czerwenka, Kurt; Ehrich, Karin; Jordan, Frank; Schmidt, Hans Jochim (1994). *Berufsbiographien von Lehrern und Lehrerinnen*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Terhart, Ewald (2001). *Lehrerberuf und Lehrerbildung. Forschungsbefunde, Problemanalysen, Reformkonzepte*. Weinheim: Beltz.
- Tinar, Mustafa Yasar (1986). *Humanisierung der Arbeit und Produktivität. Auswirkungen einer Erweiterung des Entscheidungsspielraums der Arbeitnehmer auf Fehlzeiten, Fluktuation und Arbeitsproduktivität in Wirtschaftsorganisationen*. Bern: Lang.
- Vandenbergh, Roland (2000). Leaving Teaching in the French-Speaking Community of Belgium: A Duration Analysis. *Education Economics*, 8, p. 221-239.
- Vandenbergh, Roland; Vanoost, V. (1996). Waarom verlaten leerkrachten het basisonderwijs? *Nederlands Tijdschrift voor Opvoeding, Vorming en Onderwijs*, 12, p. 367-382.
- Veenman, Simon (1984). Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*, 54, p. 143-178.
- Vögeli-Mantovani, Urs (2006). Belastet und doch zufrieden – ein Widerspruch? In LCH Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH (Ed.), *Bildung Schweiz* 9, p. 14-15. Zürich: Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer LCH.
- Whitener, Summer (1997). *Characteristics of Stayers, Movers and Leavers: Results from the Teacher Followup Survey: 1994-1995*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Zingg, Claudio; Grob, Urs (2002). Belastungswahrnehmungen von Primarlehrpersonen im Kanton Zürich beim Berufseinstieg. *Beiträge zur Lehrerbildung*, 20, p. 216-226.

Anhang

Anhang A-1: Fragebogen	1
Anhang A-2: Klassifikation der Tätigkeiten	9
Anhang A-3: Variablen, Variablen- und Wertelabel	10
Anhang A-4: Statistische Auswertungen mit PASW Statistics 18.0	14
Kapitel 5.1.3: Karrieretypen nach Ausbildung und Geschlecht.....	14
Kapitel 5.1.4: Vorbildung nach Karrieretypen	15
Kapitel 5.2.2: Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Geschlecht.....	16
Kapitel 5.2.2: Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Karrieretypus	17
Kapitel 5.2.4.1: Erwerbslosigkeit.....	18
Kapitel 5.2.4.2: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht	19
Kapitel 5.2.4.2: Teilzeitarbeit nach Karrieretypus	20
Kapitel 5.2.4.2: Teilzeitarbeit nach Karrieretypus und Geschlecht	21
Kapitel 5.3.1: Beweggründe für den Nicht-Einstieg nach Geschlecht	23
Kapitel 5.3.2: Beweggründe Ausstieg	27
Kapitel 5.4.1: Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen nach Geschlecht.....	33
Kapitel 5.4.1: Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen nach Karrieretypen	34
Kapitel 5.4.2: Wiederwahl der Ausbildung nach Karrieretypen.....	35
Kapitel 5.4.2: Wiederwahl der Ausbildung nach Geschlecht	36
Kapitel 5.4.3.1: Berufliche Veränderungen	37
Kapitel 5.4.3.2: (Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson nach Karrieretypen.....	39
Kapitel 5.4.3.2: (Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson nach Geschlecht	40
Kapitel 5.4.3.2: (Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson nach Berufsfelder.....	41
Anhang A-5: Erklärung zur Masterarbeit	42
Anhang A-6: Erklärung zur Veröffentlichung	43

Anhang A-1: Fragebogen

022075



PH - und dann?

Fragebogen zur beruflichen Laufbahn und zur Einschätzung der beruflichen Situation von Absolventinnen und Absolventen der tertiarisierten Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der deutschen Schweiz

© 2008
Prof. Dr. Walter Herzog
lic. phil. Daniel Ingrisani
lic. phil. Katrin Müller

Der Fragebogen enthält folgende Teile:

1. Ausbildung zur Lehrperson
2. Beruflicher Werdegang
3. Einschätzung der gegenwärtigen beruflichen Situation
4. Einschätzung beruflicher Perspektiven
5. Angaben zur Person

Bitte beachten Sie beim Ausfüllen folgende Punkte:

- Beginnen Sie bitte vorne, gehen Sie der Reihe nach vor und überspringen Sie nur dann Fragen, wenn Sie explizit mit einem Pfeil (►) darauf hingewiesen werden.
- Die meisten Fragen können Sie durch Ankreuzen beantworten. Entscheiden Sie sich immer für diejenige Alternative, die für Sie *am ehesten* zutrifft.
- Bitte setzen Sie Ihre Kreuze eindeutig in das entsprechende Kästchen. Kreuze zwischen zwei Kästchen machen Ihre Aussage ungültig.
- Die kleinen Ziffern neben den Kästchen dienen der Auswertung.
- Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit oder werden explizit gebeten, eine Antwort selber hinzuschreiben: ☞ _____
- Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt. Niemand ausser uns, einem unabhängigen Forscherteam der Universität Bern, wird Einblick in die ausgefüllten Fragebogen haben. An keiner Stelle wird ein Rückschluss auf eine individuelle Person möglich sein.

Wir bitten Sie, den Fragebogen und gerne auch das Adressblatt spätestens bis zum ...

22. August 2008

... im beiliegenden vorfrankierten Antwortkuvert an uns zurückzusenden.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihr Interesse und Ihre Mitarbeit!

Universität Bern
Institut für Erziehungswissenschaft
Abt. Pädagogische Psychologie
Frau K. Müller, Herr D. Ingrisani
Muesmattstrasse 27
CH-3012 Bern

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Daniel Ingrisani, Telefon: 031 631 52 67, Email: daniel.ingrisani@edu.unibe.ch
Katrin Müller, Telefon: 031 631 82 84, Email: katrin.mueller@edu.unibe.ch

2 von 16

1. Ausbildung zur Lehrperson

1. Welche Vorbildung hat Ihnen den Zugang zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung ermöglicht?

Bitte kreuzen Sie **nur eine** Antwort an!

	trifft zu
1. Gymnasiale Matur (Bitte Schwerpunktfach auswählen!)	
<i>Sprachen (Italienisch, Englisch, Spanisch, Russisch, Griechisch, Latein)</i>	<input type="checkbox"/> 01
<i>Mathematik und Naturwissenschaften (Anwendungen der Mathematik, Physik, Biologie, Chemie)</i>	<input type="checkbox"/> 02
<i>Wirtschaft und Recht</i>	<input type="checkbox"/> 03
<i>Philosophie, Pädagogik und Psychologie</i>	<input type="checkbox"/> 04
<i>Bildnerisches Gestalten und Musik</i>	<input type="checkbox"/> 05
<i>Andere:</i> ☺ _____	<input type="checkbox"/> 06
2. Diplom an einer Fachhochschule	<input type="checkbox"/> 07
3. Fach- oder Diplommittelschule (Zugang mit oder ohne Aufnahmeprüfung)	<input type="checkbox"/> 08
4. Handelsmittelschule (Zugang mit oder ohne Aufnahmeprüfung)	<input type="checkbox"/> 09
5. Berufsmatura (Mit oder ohne «Passerelle Dubs» sowie Zugang mit oder ohne Aufnahmeprüfung)	<input type="checkbox"/> 10
6. Berufslehre mit entsprechender Berufserfahrung (Mit oder ohne Vorbereitungskurs sowie Zugang mit oder ohne Aufnahmeprüfung)	<input type="checkbox"/> 11
7. Lehrdiplom (Zugang mit oder ohne Aufnahmeprüfung)	<input type="checkbox"/> 12
8. Andere: ☺ _____	<input type="checkbox"/> 13

2. An welcher Hochschule wurden Sie diplomiert?

Bitte kreuzen Sie **nur eine** Antwort an!

	trifft zu
1. Pädagogische Hochschule Bern	
<i>Vorgängerinstitution: Lehrerinnen- und Lehrerbildung des Kantons und der Universität Bern (LLB)</i>	<input type="checkbox"/> 01
2. Pädagogische Hochschule Freiburg	<input type="checkbox"/> 02
3. Pädagogische Hochschule Graubünden	<input type="checkbox"/> 03
4. Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz	
<i>Vorgängerinstitution: Pädagogische Hochschule Aargau</i>	<input type="checkbox"/> 04
<i>Vorgängerinstitution: Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel</i>	<input type="checkbox"/> 05
<i>Vorgängerinstitution: Pädagogische Hochschule Solothurn</i>	<input type="checkbox"/> 06
5. Pädagogische Hochschule Schaffhausen	<input type="checkbox"/> 07
6. Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen	
<i>Teilschule: PH Rorschach</i>	<input type="checkbox"/> 08
7. Pädagogische Hochschule Thurgau	<input type="checkbox"/> 09
8. Pädagogische Hochschule Wallis	<input type="checkbox"/> 10
9. Pädagogische Hochschule Zentralschweiz	
<i>Standort Luzern</i>	<input type="checkbox"/> 11
<i>Standort Schwyz</i>	<input type="checkbox"/> 12
<i>Standort Zug</i>	<input type="checkbox"/> 13
10. Pädagogische Hochschule Zürich	<input type="checkbox"/> 14

3. An welcher Zielstufe dürfen Sie mit Ihrem Diplom unterrichten?

Bitte kreuzen Sie **nur eine** Antwort an!

	trifft zu
1. Vorschule (Kindergarten) bis 2. Klasse	<input type="checkbox"/> ₂
2. Vorschule (Kindergarten) bis 3. Klasse	<input type="checkbox"/> ₃
3. Vorschule (Kindergarten) bis 6. Klasse	<input type="checkbox"/> ₄
4. 1. Klasse bis 6. Klasse	<input type="checkbox"/> ₅
5. 3. Klasse bis 6. Klasse	<input type="checkbox"/> ₆
6. Andere: ☞ _____	<input type="checkbox"/> ₇

► Bitte beachten Sie: Wenn im Folgenden von «Primarlehrperson» die Rede ist, dann ist damit immer auch die **Lehrperson der Vorschule (Kindergarten)** gemeint.

4. In welchem Jahr wurden Sie diplomiert?

- ₁ 1999 ₄ 2002 ₇ 2005 ₁₀ Anderes: ☞ _____
 ₂ 2000 ₅ 2003 ₈ 2006
 ₃ 2001 ₆ 2004 ₉ 2007

2. Beruflicher Werdegang

10. Sind Sie zurzeit erwerbstätig?

Unter Erwerbstätigkeit wird jegliche bezahlte Tätigkeit verstanden, auch teilzeitliche und befristete Erwerbstätigkeit.

- ₁ ja ₂ nein ► Weiter mit der Frage 14!

11. Welche Erwerbstätigkeit(en) (sowohl Lehrtätigkeiten als auch andere Tätigkeiten) führen Sie **zurzeit** aus?

Bitte listen Sie Ihre aktuelle(n) Erwerbstätigkeit(en) anhand der **Berufsbezeichnung und der Funktion, Stufe etc.** möglichst präzise auf. Bitte tragen Sie zudem den entsprechenden Beschäftigungsgrad in Prozent sowie den Kanton bzw. das Land, in welchem Sie erwerbstätig sind, ein.

Berufsbezeichnung, Funktion, Stufe	Beschäftigung in %	Kanton bzw. Land
<i>Beispiel:</i>		
Primarlehrerin, 1./2. Klasse	60%	ZH
Architektin, selbständig	40%	SG

1. ☞ _____
 2. ☞ _____
 3. ☞ _____
 4. ☞ _____

12. Welche der in Frage 11 aufgeführten Erwerbstätigkeiten bezeichnen Sie als Ihre **hauptsächliche** Erwerbstätigkeit? Geben Sie bitte die entsprechende Zeilennummer an.

☞ _____

18. Wenn Sie Ihre Tätigkeitschronologie seit der Diplomierung als Primarlehrperson bis heute betrachten, welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu?

Gegenwärtige berufliche Situation

Bitte kreuzen Sie **nur eine** Antwort an!

	trifft zu
1. Ich bin zurzeit zu 50% oder mehr als Lehrperson tätig.	<input type="checkbox"/>
2. Ich bin zurzeit weniger als 50% als Lehrperson tätig.	<input type="checkbox"/>
3. Ich bin zurzeit nicht als Lehrperson tätig.	<input type="checkbox"/>

Berufliche Laufbahn

Bitte kreuzen Sie **nur eine** Antwort an!

	trifft zu
4. Seit der Diplomierung zur Primarlehrperson habe ich immer zu 50% oder mehr unterrichtet. Unterbrüche oder Reduktionen auf unter 50% dauerten nie länger als ein halbes Jahr.	<input type="checkbox"/>
5. Seit der Diplomierung zur Primarlehrperson habe ich immer zu weniger als 50% unterrichtet. Unterbrüche oder Erhöhungen auf über 50% dauerten nie länger als ein halbes Jahr.	<input type="checkbox"/>
6. Von der Diplomierung zur Primarlehrperson bis zur gegenwärtigen beruflichen Situation habe ich nie unterrichtet. Ein allfälliges Unterrichtspensum dauerte nie länger als ein halbes Jahr.	<input type="checkbox"/>
7. Keine der Aussagen 4, 5 oder 6 trifft auf meine Situation zu. ▶ Weiter mit den Aussagen 8, 9 und 10!	<input type="checkbox"/>

Bitte die Aussagen 8, 9 und 10 nur ausfüllen, wenn oben die Aussage 7 angekreuzt wurde!

Bitte machen Sie **in jeder Zeile ein Kreuz!**

	trifft nicht zu	trifft zu
8. Seit der Diplomierung zur Primarlehrperson habe ich mindestens einmal ein halbes Jahr oder länger zu 50% oder mehr unterrichtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Seit der Diplomierung zur Primarlehrperson habe ich mindestens einmal ein halbes Jahr oder länger zu weniger als 50% unterrichtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Seit der Diplomierung zur Primarlehrperson habe ich mindestens einmal ein halbes Jahr oder länger nicht unterrichtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

▶ Betrachten Sie bitte die Nummern jener Aussagen, bei denen Sie «trifft zu» angekreuzt haben. Wir bitten Sie, Ihre Kombination zu suchen und mit der entsprechenden Frage weiterzufahren.

Kombinationen der Fragen, die mit «trifft zu» angekreuzt wurden:

1 4	1 5	2 4	3 4	2 5
	1 6	2 7 8	3 7 8	2 6
	1 7 8	2 7 8 9	3 7 8 9	2 7 9
	1 7 8 9	2 7 8 9 10	3 7 8 9 10	2 7 9 10
	1 7 8 9 10	2 7 8 10	3 7 8 10	2 7 10
	1 7 8 10			3 5
	1 7 9			3 6
	1 7 9 10			3 7 9
	1 7 10			3 7 9 10
				3 7 10
▶ Weiter mit der Frage 19!	▶ Weiter mit der Frage 21!	▶ Weiter mit der Frage 22!	▶ Weiter mit der Frage 22!	▶ Weiter mit der Frage 23!

22. Sie sind zurzeit nicht oder zu weniger als 50% als Lehrperson tätig. Welche Gründe haben Sie dazu bewogen, die Lehrtätigkeit zu reduzieren bzw. zwischenzeitlich oder ganz aufzugeben?

Machen Sie bitte **in jeder Zeile** ein Kreuz!

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft völlig zu
1. Eine andere Erwerbstätigkeit hat mir ein besseres finanzielles Auskommen ermöglicht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
2. Ich konnte der Möglichkeit zu einem neuen Tätigkeitsfeld nicht widerstehen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
3. Ich wollte etwas Neues ausprobieren.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
4. Der Lehrerberuf hat mir für die weitere berufliche Laufbahn kaum Perspektiven geboten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
5. Der Lehrerberuf hat mich zu stark belastet.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
6. Bei der Tätigkeit als Lehrperson war ich nicht sehr glücklich. Darum habe ich eine neue Tätigkeit gesucht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
7. Ausschlaggebend sind vorwiegend private Gründe (u.a. Veränderungen in Familie, Partnerschaft, Wohnsitz) gewesen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
8. Ausschlaggebend ist die ungünstige Stellensituation im Lehrerberuf gewesen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
9. Andere: _____	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

► Weiter mit der Frage 24!

23. Sie sind zurzeit nicht oder zu weniger als 50% als Lehrperson tätig und haben nie zu 50% oder mehr unterrichtet. Welche Gründe haben Sie dazu bewogen, die Lehrtätigkeit nie hauptberuflich auszuüben?

Machen Sie bitte **in jeder Zeile** ein Kreuz!

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft völlig zu
1. Eine andere Erwerbstätigkeit hat mir ein besseres finanzielles Auskommen ermöglicht.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
2. Die Ausbildung zur Lehrperson ist nur eine Zwischenstation in meiner geplanten beruflichen Laufbahn gewesen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
3. Mir ist bewusst geworden, dass ich meine Fähigkeiten in anderen Erwerbstätigkeiten besser entfalten kann.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
4. Ich habe anderen Tätigkeitsfeldern nicht widerstehen können.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
5. Der Lehrerberuf hat mir für die weitere berufliche Laufbahn kaum Perspektiven geboten.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
6. Ausschlaggebend sind vorwiegend private Gründe (u.a. Veränderungen in Familie, Partnerschaft, Wohnsitz) gewesen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
7. Ausschlaggebend ist die ungünstige Stellensituation im Lehrerberuf gewesen.	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
8. Andere: _____	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

24. Wenn Sie auf Ihre bisherige berufliche Laufbahn zurückblicken: Wie zufrieden sind Sie mit Ihren getroffenen Entscheidungen?

Bitte kreuzen Sie **nur ein** Gesicht zwischen „sehr unzufrieden“ und „sehr zufrieden“ an!

sehr unzufrieden ← → sehr zufrieden

4. Einschätzung beruflicher Perspektiven

30. Vorausgesetzt es trifft nichts Unerwartetes ein, werden Sie dann Ihre **aktuelle hauptsächliche** Erwerbstätigkeit ...

Machen Sie bitte in jeder Zeile ein Kreuz!

	nein	eher nein	eher ja	ja
1. ... in drei Monaten weiterhin ausüben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
2. ... in acht Monaten weiterhin ausüben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄
3. ... in zwei Jahren weiterhin ausüben?	<input type="checkbox"/> ₁	<input type="checkbox"/> ₂	<input type="checkbox"/> ₃	<input type="checkbox"/> ₄

31. Falls Sie zurzeit **nicht** als Lehrperson tätig sind: [▶ Weiter mit der Frage 32!](#)

Falls Sie zurzeit als Lehrperson tätig sind: Könnten Sie sich vorstellen, in absehbarer Zukunft (wieder) einer anderen Beschäftigung als jener der Lehrtätigkeit nachzugehen?

Bitte kreuzen Sie nur eine Antwort an!

- ₁ nein ₂ eher nein ₃ eher ja ₄ ja

[▶ Weiter mit der Frage 33!](#)

32. Sie sind zurzeit **nicht** als Lehrperson tätig oder gar nicht erwerbstätig: Könnten Sie sich vorstellen, in absehbarer Zukunft (wieder) als Primarlehrperson tätig zu sein?

Bitte kreuzen Sie nur eine Antwort an!

- ₁ nein ₂ eher nein ₃ eher ja ₄ ja

5. Angaben zur Person

33. Geschlecht:

- ₁ weiblich ₂ männlich

34. Geburtsjahr:

Geburtsjahr

35. Aktueller Zivilstand:

- ₁ ledig ₃ Konkubinat / feste Partnerschaft ₅ verheiratet
₂ getrennt ₄ geschieden / in Scheidung ₆ verwitwet

Anhang A-2: Klassifikation der Tätigkeiten

(Basiert auf der Berufsnomenklatur des Bundesamtes für Statistik (2003))

Lehrpersonen der Vorschul- und Primarstufe:

- Vorschule bis 2. Klasse
- Vorschule bis 3. Klasse
- Vorschule bis 6. Klasse
- 1. bis 6. Klasse
- 3. bis 6. Klasse

Volksschule:

- Lehrpersonen der Vorschule (nur Kindergarten)
- Lehrpersonen der Sekundarstufe I:
 - o 7. bis 9. Schuljahr: Realschule, Sekundarstufe oder Oberstufenzentrum
 - o 9. Schuljahr: gymnasialer Unterricht an einer Sekundarschule

Unterricht und Erziehung:

- Berufs-, Fach- und Sonderschullehrkräfte
 - o Lehrpersonen auf Tertiärstufe
 - o Lehrpersonen an Mittelschulen
 - o Lehrpersonen an Schulen mit besonderem Lehrplan
 - o Schulische HeilpädagogInnen
 - o Lehrperson Deutsch als Zweitsprache
- Berufe der Fürsorge und Erziehung
 - o Sozial- und JugendarbeiterInnen
 - o Heim- und Krippenleitende
 - o Andere Betreuerberufe
- Berufe der Seelsorge
 - o Kinder- und Jugendarbeit Kirche
- Übrige Lehrpersonen und PädagogInnen
 - o Lehrpersonen für Förder- und Stützunterricht
 - o Erwachsenenbildung, Kursleitende, Instruktor /-innen
 - o Stellvertretungen, Assistenz

Ausserschulische Berufe:

- Land- und Forstwirtschaft, Tierzucht
- Technische Berufe, Informatikberufe
- Bau- Ausbaugewerbe, Bergbau
- Handels- und Verkehrsberufe
- Gastgewerbe und Dienstleistungen
- Management und Administration
- Gesundheit, Kultur und Wissenschaft

Nicht klassierbare Angaben:

- Haushalt- und Familienarbeit
- Aus- und Weiterbildung
- Urlaub
- Arbeitslosigkeit
- Krankheits- oder unfallbedingter Erwerbsunterbruch
- Rente

Anhang A-3: Variablen, Variablen- und Wertelabel

Konzept	Variable	Variablenlabel	Wertelabel
Fehlende Daten			777 = Falsche Angaben 888 = Fehlende Angaben 999 = Ausgefiltert
Identifikationsnummer	ident	Identifikationsnummer	(6stellige Zahl)
01 Vorbildung	vorbild_6kat	Vorbildung (recodiert)	1 = Maturität 2 = Mittelschule 3 = Berufsmatura / Berufslehre 4 = Fachhochschule 5 = Lehrdiplom 6 = Andere
03 Zielstufe	zielstuf	Zielstufe der Ausbildung	2 = Vorschule (KG) bis 2. Klasse 3 = Vorschule (KG) bis 3. Klasse 4 = Vorschule (KG) bis 6. Klasse 5 = 1. bis 6. Klasse 6 = 3. bis 6. Klasse 7 = Andere
04 Diplomierungsjahr	dipljahr	Diplomierungsjahr	(Jahreszahl)
10 Erwerbstätigkeit	erwerb	Sind Sie zurzeit erwerbstätig?	1 = ja 2 = nein
11 Aktuelle Erwerbstätigkeit(en)	erwerbp1	Beschäftigungsgrad 1	(Zahl)
	erwerb1_6kat	Beschäftigungsgrad (recodiert in 6 Kategorien)	1 = < 19 2 = 20 - 39 3 = 40 - 59 4 = 60 - 79 5 = 80 - 99 6 = 100 - 119 7 = 120+
	erwerb1_teilzeit	Beschäftigungsgrad (recodiert Teilzeit)	1 = < 80 2 = 80+
	erwerb1	Berufsbezeichnung 1	(Text)
	erwerb2	Berufsbezeichnung 2	(Text)
	erwerbp2	Beschäftigungsgrad 2	(Zahl)
	erwerb3	Berufsbezeichnung 3	(Text)
	erwerbp3	Beschäftigungsgrad 3	(Zahl)
	erwerb4	Berufsbezeichnung 4	(Text)
	erwerbp4	Beschäftigungsgrad 4	(Zahl)
	erwerb_kat5	Berufsbezeichnung (recodiert in 5 Kategorien)	1 = Primarlehrberuf 2 = Volksschule 3 = Unterricht und Erziehung 4 = Ausserschulische Berufe 5 = Keine Erwerbstätigkeit
	erwerb_kat	Berufsbezeichnung (recodiert in Subkategorien)	1 = Land- und Forstwirtschaft, Tierzucht 2 = Industrie und Gewerbe 3 = Technische Berufe, Informatikberufe 4 = Bau- und Ausbaugewerbe, Bergbau 5 = Handels- und Verkehrsberufe 6 = Gastgewerbe und Dienstleistungen 7 = Management und Administration 8 = Gesundheit, Kultur und Wissenschaft 9 = Nicht klassierbare Angaben 831 = Berufe der Fürsorge und Erziehung 832 = Berufe der Seelsorge 841 = Lehrpersonen auf Tertiärstufe 842 = Lehrpersonen an Mittelschulen 843 = Lehrpersonen auf Sekundarstufe I 844 = Lehrpersonen auf Primarstufe 845 = Lehrpersonen Vorschule 846 = Beruf-, Fach- und SonderschullehrerIn 847 = Übrige Lehrpersonen und PädagogInnen

Konzept	Variable	Variablenlabel	Wertelabel
12 Hauptsächliche Erwerbstätigkeit	haupterw	Hauptsächliche Erwerbstätigkeit	1 = Erwerb 1 2 = Erwerb 2 3 = Erwerb 3 4 = Erwerb 4
17 Chronologie der Berufs- und Nicht-Berufstätigkeiten (je 10 x gemäss Fragebogen)	chrobeg1	Beginn der Tätigkeit 1	(Jahreszahl)
	chroend1	Ende der Tätigkeit 1	(Jahreszahl)
	chrotat1	Bezeichnung der Tätigkeit 1	(Text)
	chrotat1_kat	Bezeichnung der Tätigkeit 1 (recodiert)	1 = Land- und Forstwirtschaft, Tierzucht 2 = Industrie und Gewerbe 3 = Technische Berufe, Informatikberufe 4 = Bau- und Ausbaugewerbe, Bergbau 5 = Handels- und Verkehrsberufe 6 = Gastgewerbe und Dienstleistungen 7 = Management und Administration 8 = Gesundheit, Kultur und Wissenschaft 9 = Nicht klassierbare Angaben 831 = Berufe der Fürsorge und Erziehung 832 = Berufe der Seelsorge 841 = Lehrpersonen auf Tertiärstufe 842 = Lehrpersonen an Mittelschulen 843 = Lehrpersonen auf Sekundarstufe I 844 = Lehrpersonen auf Primarstufe 845 = Lehrpersonen Vorschule 846 = Beruf-, Fach- und SonderschullehrerIn 847 = Übrige Lehrpersonen und PädagogInnen
	chroart1	Art der Tätigkeit 1	1 = Erwerbstätigkeit 2 = Andere Tätigkeit
	chropro1	Beschäftigungsgrad in Prozent 1	(Zahl)
Karrieretypen nach Unterricht (5)	karrtyp5u	Karrieretypen nach Unterrichtstätigkeit (5 Kategorien)	1 = Verbleib 2 = Späterer bzw. Wiedereinstieg 3 = Reduktion 4 = Ausstieg 5 = Nicht-Einstieg
Karrieretypen nach Unterricht (8)	karrtyp8u	Karrieretypen nach Unterrichtstätigkeit (8 Kategorien)	1 = Verbleib 2 = Späterer bzw. Wiedereinstieg 3 = Reduktion 4 = Ausstieg 5 = Nicht-Einstieg 6 = Ausstieg 7 = Nie hauptberuflich tätig 8 = Nie eingestiegen
Karrieretypen nach Ausbildung (5)	karrtyp5a	Karrieretypen nach Ausbildung (5 Kategorien)	1 = Verbleib 2 = Späterer bzw. Wiedereinstieg 3 = Reduktion 4 = Ausstieg 5 = Nicht-Einstieg
Karrieretypen nach Unterricht (8)	karrtyp8a	Karrieretypen nach Ausbildung (8 Kategorien)	1 = Verbleib 2 = Späterer bzw. Wiedereinstieg 3 = Reduktion 4 = Ausstieg 5 = Nicht-Einstieg 6 = Ausstieg 7 = Nie hauptberuflich tätig 8 = Nie eingestiegen

Konzept	Variable	Variablenlabel	Wertelabel
Weiterbildung (1)	Weiterb1	Weiterbildung, Zusatzqualifikationen, Zusatzausbildungen (recodiert 1)	1 = Zusatzqualifikation für den Unterricht bestimmter Fächer 2 = Weiterbildung zu ergänzender Primar- schulstufe 3 = Weiterbildung zur Sekundarlehrperson 4 = Weiterbildung zur Lehrperson für Er- wachsenenbildung 5 = Weiterbildung zur Praxislehrperson 6 = Weiterbildung zur Lehrperson für Heil- pädagogik 7 = Weiterbildung zur Lehrperson für Logo- pädie 8 = Weiterbildung zur Lehrperson für Be- gabtenförderung 9 = Weiterbildung zur Berufsschullehrper- son 10 = Schulleitungsausbildung 11 = Ausbildung in pädagogischer Berufstätig- keit 12 = Ausbildung in andere Berufstätigkeit 13 = Universitäts- oder Fachhochschulstudi- um 14 = Hochschul- oder Fachhochschulzertifi- kat 15 = Zertifikat in Englisch 16 = Sprach- oder Auslandsaufenthalt 17 = Mutterschaftsurlaub und Kinderbetreu- ung
22 Gründe für den Ausstieg aus der Primarlehtätigkeit	austieg1	Besseres finanzielles Aus- kommen	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft eher nicht zu 3 = trifft eher zu 4 = trifft völlig zu
	austieg2	Konnte neuem Tätigkeitsfeld nicht widerstehen	dito
	austieg3	Etwas Neues ausprobieren	dito
	austieg4	Lehrerberuf bietet kaum Perspektiven	dito
	austieg5	Lehrerberuf hat zu stark belastet	dito
	austieg6	Mit dem Lehrerberuf unglück- lich	dito
	austieg7	Vorwiegend private Gründe	dito
	austieg8	Ungünstige Stellensituation im Lehrerberuf	dito
	austieg9	Andere	dito
	austiex	Andere (offen)	(Text)
	ausstieg_kat	Andere Gründen für den Ausstieg aus dem Lehrerbe- ruf (recodiert)	1 = Auslandsaufenthalt, Reisen, längerer Ur- laub 2 = Familiäre Gründe, Mutterschaft 3 = Studium, Aus- und Weiterbildung 4 = Gesundheitliche Probleme 5 = Nicht zuteilbar (Abwechslung, Berufsfin- dung)
	austieg7neg	Vorwiegend private Gründe (recodiert negativ)	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft eher nicht zu 3 = trifft eher zu 4 = trifft völlig zu
	austieg2neg	Konnte neuem Tätigkeitsfeld nicht widerstehen (recodiert negativ)	dito
austieg3neg	Etwas Neues ausprobieren (recodiert negativ)	dito	

Konzept	Variable	Variablenlabel	Wertelabel
22 Gründe für den Ausstieg aus der Primarlehrstätigkeit (neue Variablen)	druckmotiv	Druckmotiv (Faktor 1 Ausstieg)	Mitte bei 2.50 Ratingwerte beibehalten: 1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft eher nicht zu 3 = trifft eher zu 4 = trifft völlig zu
	zugmotiv	Zugmotiv (Faktor 2 Ausstieg)	Mitte bei 2.50 Ratingwerte beibehalten: 1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft eher nicht zu 3 = trifft eher zu 4 = trifft völlig zu
23 Gründe für die Nichtaufnahme der Primarlehrstätigkeit	nichtei1	Besseres finanzielles Auskommen	1 = trifft gar nicht zu 2 = trifft eher nicht zu 3 = trifft eher zu 4 = trifft völlig zu
	nichtei2	Der Lehrerberuf war nur als Zwischenstation geplant	dito
	nichtei3	Eigene Fähigkeiten in anderen Bereichen besser entfalten können	dito
	nichtei4	Konnte anderen Tätigkeitsfeldern nicht widerstehen	dito
	nichtei5	Lehrerberuf bietet kaum Perspektiven	dito
	nichtei6	Vorwiegend private Gründe	dito
	nichtei7	Ungünstige Stellensituation im Lehrerberuf	dito
	nichtei8	Andere	dito
	nichtei_kat	Andere Gründe für den Nicht-Einstieg (recodiert)	1 = Auslandsaufenthalt, Reisen, längerer Urlaub 2 = Familiäre Gründe, Mutterschaft 3 = Studium, Aus- und Weiterbildung 4 = Gesundheitliche Probleme 5 = Nicht zuteilbar (Abwechslung, Berufsfindung)
nichtetx	Andere (offen)	(Text)	
24 Allgemeine Zufriedenheit mit der beruflichen Laufbahn	entzufri	Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen	1 = sehr unzufrieden 2 = eher unzufrieden 3 = teils teils 4 = eher zufrieden 5 = sehr zufrieden
08 Wiederwahl der Ausbildung	erneut	Wiederwahl der Ausbildung	1 = nein 2 = eher nein 3 = eher ja 4 = ja
30 Berufsmotivation	bermot03	Aktuelle Erwerbstätigkeit auch noch in 3 Monaten?	dito
	bermot08	Aktuelle Erwerbstätigkeit auch noch in 8 Monaten?	dito
	bermot24	Aktuelle Erwerbstätigkeit auch noch in 2 Jahren?	dito
31 Berufliche Veränderungen	ausstieg	In absehbarer Zukunft eine andere Beschäftigung geplant?	dito
32 Wiedereinstieg in den Primarlehrerberuf	wiederei	In absehbarer Zukunft wieder als Primarlehrperson tätig?	dito
	wiederei_kat2	Wiedereinstieg (recodiert)	1 = nein 2 = ja
33 Geschlecht	geschl	Geschlecht	1 = weiblich 2 = männlich
34 Geburtsjahr	geburt	Geburtsjahr	(Zahl)

Anhang A-4: Statistische Auswertungen mit PASW Statistics 18.0

Kapitel 5.1.3: Karrieretypen nach Ausbildung und Geschlecht

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Karrieretypen nach Ausbildung (8 Kategorien)	Verbleib	Anzahl	823	95	918
		% Geschlecht	69.5%	63.8%	68.9%
	Pensumerhöhung	Anzahl	29	3	32
		% Geschlecht	2.4%	2.0%	2.4%
	Späterer Einstieg	Anzahl	73	12	85
		% Geschlecht	6.2%	8.1%	6.4%
	Wiedereinstieg	Anzahl	21	2	23
		% Geschlecht	1.8%	1.3%	1.7%
	Reduktion	Anzahl	27	3	30
		% Geschlecht	2.3%	2.0%	2.3%
	Ausstieg	Anzahl	72	5	77
		% Geschlecht	6.1%	3.4%	5.8%
	Nie hauptberuflich tätig	Anzahl	50	6	56
		% Geschlecht	4.2%	4.0%	4.2%
	Nie eingestiegen	Anzahl	89	23	112
		% Geschlecht	7.5%	15.4%	8.4%
Gesamt	Anzahl	1184	149	1333	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	13,258 ^a	7	.066
Likelihood-Quotient	11.790	7	.108
Zusammenhang linear-mit-linear	3.917	1	.048
Anzahl der gültigen Fälle	1333		

a. 3 Zellen (18,8%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,57.

Kapitel 5.1.4: Vorbildung nach Karrierotypen

		Vorbildung (recodiert)						Gesamt
		Maturität	Fachhochschule	Mittelschule	Berufsmatura / -lehre	Lehrdiplom	Andere	
Verbleib	Anzahl	651	5	132	111	9	8	916
	% Karrierotypen	71.1%	.5%	14.4%	12.1%	1.0%	.9%	100.0%
	Stand. Residuen	.2	-.2	-.4	.2	.3	-.7	
Pensumerhöhung	Anzahl	22	0	5	5	0	0	32
	% Karrierotypen	68.8%	.0%	15.6%	15.6%	.0%	.0%	100.0%
	Stand. Residuen	-.1	-.4	.1	.6	-.5	-.6	
Späterer Einstieg	Anzahl	69	0	13	3	0	0	85
	% Karrierotypen	81.2%	.0%	15.3%	3.5%	.0%	.0%	100.0%
	Stand. Residuen	1.2	-.7	.1	-2.2	-.9	-1.0	
Wiedereinstieg	Anzahl	19	0	1	1	1	1	23
	% Karrierotypen	82.6%	.0%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	100.0%
	Stand. Residuen	.7	-.4	-1.3	-1.1	1.7	1.5	
Reduktion	Anzahl	21	1	7	1	0	0	30
	% Karrierotypen	70.0%	3.3%	23.3%	3.3%	.0%	.0%	100.0%
	Stand. Residuen	.0	1.9	1.2	-1.4	-.5	-.6	
Ausstieg	Anzahl	58	0	10	7	0	2	77
	% Karrierotypen	75.3%	.0%	13.0%	9.1%	.0%	2.6%	100.0%
	Stand. Residuen	.5	-.7	-.4	-.7	-.8	1.2	
Nie hauptberuflich tätig	Anzahl	35	0	12	8	1	0	56
	% Karrierotypen	62.5%	.0%	21.4%	14.3%	1.8%	.0%	100.0%
	Stand. Residuen	-.7	-.6	1.3	.5	.7	-.8	
Nie eingestiegen	Anzahl	64	2	18	23	1	4	112
	% Karrierotypen	57.1%	1.8%	16.1%	20.5%	.9%	3.6%	100.0%
	Stand. Residuen	-1.7	1.6	.3	2.6	.0	2.4	
Gesamt	Anzahl	939	8	198	159	12	15	1331
	% Karrierotypen	70.5%	.6%	14.9%	11.9%	.9%	1.1%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	52,796 ^a	35	.027
Likelihood-Quotient	53.092	35	.026
Zusammenhang linear-mit-linear	5.781	1	.016
Anzahl der gültigen Fälle	1331		

a. 27 Zellen (56,3%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,14.

Kapitel 5.2.2: Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Geschlecht

		Geschlecht		Gesamt
		weiblich	männlich	
Primarlehrberuf	Anzahl	17	3	20
	% Geschlecht	8.1%	9.1%	8.2%
Volksschule	Anzahl	43	10	53
	% Geschlecht	20.4%	30.3%	21.7%
Unterricht und Erziehung	Anzahl	46	4	50
	% Geschlecht	21.8%	12.1%	20.5%
Ausserschulische Berufe	Anzahl	46	5	51
	% Geschlecht	21.8%	15.2%	20.9%
Keine Erwerbstätigkeit	Anzahl	59	11	70
	% Geschlecht	28.0%	33.3%	28.7%
Gesamt	Anzahl	211	33	244
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	3,527 ^a	4	.474
Likelihood-Quotient	3.640	4	.457
Zusammenhang linear-mit-linear	.102	1	.750
Anzahl der gültigen Fälle	244		

a. 1 Zellen (10,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,70.

Kapitel 5.2.2: Aktuelle Erwerbstätigkeit nach Karrieretypus

		Karrieretypen nach Ausbildung (8 Kategorien)			Gesamt
		Ausstieg	Nie hauptberuflich tätig	Nie eingestiegen	
Primarlehrberuf	Anzahl	0	20	0	20
	% Karrieretypen	.0%	35.7%	.0%	8.2%
	Stand. Residuen	-2.5	7.2	-3.0	
Volksschule	Anzahl	5	7	41	53
	% Karrieretypen	6.5%	12.5%	36.9%	21.7%
	Stand. Residuen	-2.9	-1.5	3.4	
Unterricht und Erziehung	Anzahl	9	11	30	50
	% Karrieretypen	11.7%	19.6%	27.0%	20.5%
	Stand. Residuen	-1.7	-.1	1.5	
Ausserschulische Berufe	Anzahl	18	9	24	51
	% Karrieretypen	23.4%	16.1%	21.6%	20.9%
	Stand. Residuen	.5	-.8	.2	
Keine Erwerbstätigkeit	Anzahl	45	9	16	70
	% Karrieretypen	58.4%	16.1%	14.4%	28.7%
	Stand. Residuen	4.9	-1.8	-2.8	
	Anzahl	77	56	111	244
	% Karrieretypen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	130,260 ^a	8	.000
Likelihood-Quotient	120.676	8	.000
Zusammenhang linear-mit-linear	32.268	1	.000
Anzahl der gültigen Fälle	244		

a. 1 Zellen (6,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 4,59.

Kapitel 5.2.4.1: Erwerbslosigkeit

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Sind Sie zurzeit erwerbstätig?	ja	Anzahl	155	23	178
		% Geschlecht	73.5%	69.7%	73.0%
	nein	Anzahl	56	10	66
		% Geschlecht	26.5%	30.3%	27.0%
Gesamt		Anzahl	211	33	244
		% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2- seitig)	Exakte Signi- fikanz (2- seitig)	Exakte Signi- fikanz (1- seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	.205 ^a	1	.651		
Kontinuitätskorrektur ^b	.058	1	.809		
Likelihood-Quotient	.201	1	.654		
Exakter Test nach Fisher				.675	.396
Zusammenhang linear-mit-linear	.204	1	.652		
Anzahl der gültigen Fälle	244				

a. 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 8,93.

b. Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

Kapitel 5.2.4.2: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Beschäftigungs- grad 1 (reco- diert in 6 Kate- gorien)	<= 19	Anzahl	6	0	6
		% Geschlecht	3.9%	.0%	3.4%
	20 - 39	Anzahl	30	2	32
		% Geschlecht	19.5%	8.7%	18.1%
	40 - 59	Anzahl	23	5	28
		% Geschlecht	14.9%	21.7%	15.8%
	60 - 79	Anzahl	17	3	20
		% Geschlecht	11.0%	13.0%	11.3%
	80 - 99	Anzahl	25	1	26
		% Geschlecht	16.2%	4.3%	14.7%
	100 - 119	Anzahl	53	12	65
		% Geschlecht	34.4%	52.2%	36.7%
	Gesamt	Anzahl	154	23	177
		% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2- seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	6,483 ^a	5	.262
Likelihood- Quotient	7.937	5	.160
Zusammenhang linear-mit-linear	1.825	1	.177
Anzahl der gültigen Fälle	177		

a. 5 Zellen (41,7%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,78.

Kapitel 5.2.4.2: Teilzeitarbeit nach Karrieretypus

		Beschäftigungsgrad 1 (Binned)		Gesamt
		< 80%	>= 80%	
Verbleib	Anzahl	220	696	916
	% Karrieretypen	24.0%	76.0%	100.0%
	Stand. Residuen	-3.7	2.5	
Pensumerhöhung	Anzahl	17	15	32
	% Karrieretypen	53.1%	46.9%	100.0%
	Stand. Residuen	2.3	-1.5	
Späterer Einstieg	Anzahl	28	57	85
	% Karrieretypen	32.9%	67.1%	100.0%
	Stand. Residuen	.3	-.2	
Wiedereinstieg	Anzahl	10	13	23
	% Karrieretypen	43.5%	56.5%	100.0%
	Stand. Residuen	1.1	-.7	
Reduktion	Anzahl	29	0	29
	% Karrieretypen	100.0%	.0%	100.0%
	Stand. Residuen	6.7	-4.5	
Ausstieg	Anzahl	11	22	33
	% Karrieretypen	33.3%	66.7%	100.0%
	Stand. Residuen	.3	-.2	
Nie hauptberuflich tätig	Anzahl	40	8	48
	% Karrieretypen	83.3%	16.7%	100.0%
	Stand. Residuen	6.5	-4.4	
Nie eingestiegen	Anzahl	35	61	96
	% Karrieretypen	36.5%	63.5%	100.0%
	Stand. Residuen	1.0	-.7	
Gesamt	Anzahl	390	872	1262
	% Karrieretypen	30.9%	69.1%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	157,721 ^a	7	.000
Likelihood-Quotient	156.019	7	.000
Zusammenhang linear-mit-linear	61.383	1	.000
Anzahl der gültigen Fälle	1262		

a. 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 7,11.

Kapitel 5.2.4.2: Teilzeitarbeit nach Karrieretypus und Geschlecht

Geschlecht	Karrieretypen		Beschäftigungsgrad 1 (Binned)		Gesamt
			< 80%	>= 80%	
weiblich	Verbleib	Anzahl	199	622	821
		% Karrieretypen	24.2%	75.8%	100.0%
		Stand. Residuen	-3.6	2.4	
	Pensumerhöhung	Anzahl	16	13	29
		% Karrieretypen	55.2%	44.8%	100.0%
		Stand. Residuen	2.3	-1.6	
	Späterer Einstieg	Anzahl	24	49	73
		% Karrieretypen	32.9%	67.1%	100.0%
		Stand. Residuen	.3	-.2	
	Wiedereinstieg	Anzahl	10	11	21
		% Karrieretypen	47.6%	52.4%	100.0%
		Stand. Residuen	1.3	-.9	
	Reduktion	Anzahl	26	0	26
		% Karrieretypen	100.0%	.0%	100.0%
Stand. Residuen		6.3	-4.2		
Ausstieg	Anzahl	11	22	33	
	% Karrieretypen	33.3%	66.7%	100.0%	
	Stand. Residuen	.2	-.1		
Nie hauptberuflich tätig	Anzahl	37	6	43	
	% Karrieretypen	86.0%	14.0%	100.0%	
	Stand. Residuen	6.4	-4.3		
Nie eingestiegen	Anzahl	28	50	78	
	% Karrieretypen	35.9%	64.1%	100.0%	
	Stand. Residuen	.7	-.5		
Gesamt	Anzahl	351	773	1124	
	% Karrieretypen	31.2%	68.8%	100.0%	
männlich	Verbleib	Anzahl	21	74	95
		% Karrieretypen	22.1%	77.9%	100.0%
		Stand. Residuen	-1.1	.7	
	Pensumerhöhung	Anzahl	1	2	3
		% Karrieretypen	33.3%	66.7%	100.0%
		Stand. Residuen	.2	-.1	
	Späterer Einstieg	Anzahl	4	8	12
		% Karrieretypen	33.3%	66.7%	100.0%
		Stand. Residuen	.3	-.2	
	Wiedereinstieg	Anzahl	0	2	2
		% Karrieretypen	.0%	100.0%	100.0%
		Stand. Residuen	-.8	.5	
	Reduktion	Anzahl	3	0	3
		% Karrieretypen	100.0%	.0%	100.0%
Stand. Residuen		2.3	-1.5		
Nie hauptberuflich tätig	Anzahl	3	2	5	
	% Karrieretypen	60.0%	40.0%	100.0%	
	Stand. Residuen	1.3	-.8		
Nie eingestiegen	Anzahl	7	11	18	
	% Karrieretypen	38.9%	61.1%	100.0%	
	Stand. Residuen	.8	-.5		
Gesamt	Anzahl	39	99	138	
	% Karrieretypen	28.3%	71.7%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

Geschlecht		Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
weiblich	Chi-Quadrat nach Pearson	147,423 ^a	7	.000
	Likelihood-Quotient	146.418	7	.000
	Zusammenhang linear-mit-linear	56.936	1	.000
	Anzahl der gültigen Fälle	1124		
männlich	Chi-Quadrat nach Pearson	13,856 ^b	6	.031
	Likelihood-Quotient	14.083	6	.029
	Zusammenhang linear-mit-linear	5.377	1	.020
	Anzahl der gültigen Fälle	138		

a. 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 6,56.

b. 9 Zellen (64,3%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,57.

Kapitel 5.3.1: Beweggründe für den Nicht-Einstieg nach Geschlecht**Besseres finanzielles Auskommen**

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Besseres finanzielles Auskommen	trifft gar nicht zu	Anzahl	63	10	73
		% Geschlecht	78.8%	83.3%	79.3%
	trifft eher nicht zu	Anzahl	5	1	6
		% Geschlecht	6.3%	8.3%	6.5%
	trifft eher zu	Anzahl	6	1	7
		% Geschlecht	7.5%	8.3%	7.6%
	trifft völlig zu	Anzahl	6	0	6
		% Geschlecht	7.5%	.0%	6.5%
Gesamt		Anzahl	80	12	92
		% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,007 ^a	3	.800
Likelihood-Quotient	1.778	3	.620
Zusammenhang linear-mit-linear	.462	1	.497
Anzahl der gültigen Fälle	92		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,78.

Der Lehrerberuf war nur als Zwischenstation geplant

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Der Lehrerberuf war nur als Zwischenstation geplant	trifft gar nicht zu	Anzahl	35	4	39
		% Geschlecht	50.0%	33.3%	47.6%
	trifft eher nicht zu	Anzahl	14	2	16
		% Geschlecht	20.0%	16.7%	19.5%
	trifft eher zu	Anzahl	15	5	20
		% Geschlecht	21.4%	41.7%	24.4%
	trifft völlig zu	Anzahl	6	1	7
		% Geschlecht	8.6%	8.3%	8.5%
Gesamt		Anzahl	70	12	82
		% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,378 ^a	3	.498
Likelihood-Quotient	2.190	3	.534
Zusammenhang linear-mit-linear	1.270	1	.260
Anzahl der gültigen Fälle	82		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,02.

Eigene Fähigkeiten in anderen Bereichen besser entfalten können

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Eigene Fähigkeiten in anderen Bereichen besser entfalten können	trifft gar nicht zu	Anzahl	37	4	41
		% Geschlecht	52.1%	33.3%	49.4%
	trifft eher nicht zu	Anzahl	8	3	11
		% Geschlecht	11.3%	25.0%	13.3%
	trifft eher zu	Anzahl	17	2	19
		% Geschlecht	23.9%	16.7%	22.9%
	trifft völlig zu	Anzahl	9	3	12
		% Geschlecht	12.7%	25.0%	14.5%
Gesamt	Anzahl	71	12	83	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	3,509 ^a	3	.320
Likelihood-Quotient	3.201	3	.362
Zusammenhang linear-mit-linear	1.019	1	.313
Anzahl der gültigen Fälle	83		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,59.

Konnte anderen Tätigkeitsfeldern nicht widerstehen

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Konnte anderen Tätigkeitsfeldern nicht widerstehen	trifft gar nicht zu	Anzahl	34	3	37
		% Geschlecht	42.0%	23.1%	39.4%
	trifft eher nicht zu	Anzahl	10	0	10
		% Geschlecht	12.3%	.0%	10.6%
	trifft eher zu	Anzahl	18	4	22
		% Geschlecht	22.2%	30.8%	23.4%
	trifft völlig zu	Anzahl	19	6	25
		% Geschlecht	23.5%	46.2%	26.6%
Gesamt	Anzahl	81	13	94	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	5,141 ^a	3	.162
Likelihood-Quotient	6.310	3	.097
Zusammenhang linear-mit-linear	3.787	1	.052
Anzahl der gültigen Fälle	94		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,38.

Lehrerberuf bietet kaum Perspektiven

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Lehrerberuf bietet kaum Perspektiven	trifft gar nicht zu	Anzahl	53	5	58
		% Geschlecht	66.3%	38.5%	62.4%
	trifft eher nicht zu	Anzahl	15	2	17
		% Geschlecht	18.8%	15.4%	18.3%
	trifft eher zu	Anzahl	7	3	10
		% Geschlecht	8.8%	23.1%	10.8%
	trifft völlig zu	Anzahl	5	3	8
		% Geschlecht	6.3%	23.1%	8.6%
Gesamt		Anzahl	80	13	93
		% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	7,270 ^a	3	.064
Likelihood-Quotient	6.067	3	.108
Zusammenhang linear-mit-linear	6.637	1	.010
Anzahl der gültigen Fälle	93		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,12.

Vorwiegend private Gründe

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Vorwiegend private Gründe	trifft gar nicht zu	Anzahl	42	9	51
		% Geschlecht	52.5%	69.2%	54.8%
	trifft eher nicht zu	Anzahl	9	3	12
		% Geschlecht	11.3%	23.1%	12.9%
	trifft eher zu	Anzahl	9	1	10
		% Geschlecht	11.3%	7.7%	10.8%
	trifft völlig zu	Anzahl	20	0	20
		% Geschlecht	25.0%	.0%	21.5%
Gesamt		Anzahl	80	13	93
		% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	5,165 ^a	3	.160
Likelihood-Quotient	7.721	3	.052
Zusammenhang linear-mit-linear	3.605	1	.058
Anzahl der gültigen Fälle	93		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,40.

Ungünstige Stellensituation im Lehrerberuf

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Ungünstige Stellensituation im Lehrerberuf	trifft gar nicht zu	Anzahl	39	7	46
		% Geschlecht	48.8%	53.8%	49.5%
	trifft eher nicht zu	Anzahl	9	3	12
		% Geschlecht	11.3%	23.1%	12.9%
	trifft eher zu	Anzahl	18	0	18
		% Geschlecht	22.5%	.0%	19.4%
	trifft völlig zu	Anzahl	14	3	17
		% Geschlecht	17.5%	23.1%	18.3%
Gesamt		Anzahl	80	13	93
		% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifi- kantz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4,386 ^a	3	.223
Likelihood- Quotient	6.676	3	.083
Zusammenhang linear-mit-linear	.211	1	.646
Anzahl der gültigen Fälle	93		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,68.

Kapitel 5.3.2: Beweggründe Ausstieg**Besseres finanzielles Auskommen**

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Besseres finanzielles Auskommen	trifft gar nicht zu	Anzahl	53	7	60
		% Geschlecht	81.5%	100.0%	83.3%
		Stand. Residuen	-.2	.5	
	trifft eher nicht zu	Anzahl	5	0	5
		% Geschlecht	7.7%	.0%	6.9%
		Stand. Residuen	.2	-.7	
	trifft eher zu	Anzahl	5	0	5
		% Geschlecht	7.7%	.0%	6.9%
		Stand. Residuen	.2	-.7	
	trifft völlig zu	Anzahl	2	0	2
		% Geschlecht	3.1%	.0%	2.8%
		Stand. Residuen	.1	-.4	
Gesamt	Anzahl	65	7	72	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,551 ^a	3	.671
Likelihood-Quotient	2.699	3	.440
Zusammenhang linear-mit-linear	1.270	1	.260
Anzahl der gültigen Fälle	72		

a. 6 Zellen (75,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,19.

Konnte neuem Tätigkeitsfeld nicht widerstehen

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Konnte neuem Tätigkeitsfeld nicht widerstehen	trifft gar nicht zu	Anzahl	31	1	32
		% Geschlecht	48.4%	20.0%	46.4%
		Stand. Residuen	.2	-.9	
	trifft eher nicht zu	Anzahl	6	0	6
		% Geschlecht	9.4%	.0%	8.7%
		Stand. Residuen	.2	-.7	
	trifft eher zu	Anzahl	17	1	18
		% Geschlecht	26.6%	20.0%	26.1%
		Stand. Residuen	.1	-.3	
	trifft völlig zu	Anzahl	10	3	13
		% Geschlecht	15.6%	60.0%	18.8%
		Stand. Residuen	-.6	2.1	
Gesamt	Anzahl	64	5	69	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	6,201 ^a	3	.102
Likelihood-Quotient	5.206	3	.157
Zusammenhang linear-mit-linear	3.863	1	.049
Anzahl der gültigen Fälle	69		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,43.

Etwas Neues ausprobieren

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Etwas Neues ausprobieren	trifft gar nicht zu	Anzahl	18	0	18
		% Geschlecht	29.5%	.0%	27.3%
		Stand. Residuen	.3	-1.2	
	trifft eher nicht zu	Anzahl	10	0	10
		% Geschlecht	16.4%	.0%	15.2%
		Stand. Residuen	.2	-.9	
	trifft eher zu	Anzahl	14	0	14
		% Geschlecht	23.0%	.0%	21.2%
		Stand. Residuen	.3	-1.0	
	trifft völlig zu	Anzahl	19	5	24
		% Geschlecht	31.1%	100.0%	36.4%
		Stand. Residuen	-.7	2.4	
Gesamt	Anzahl	61	5	66	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	9,467 ^a	3	.024
Likelihood-Quotient	10.850	3	.013
Zusammenhang linear-mit-linear	6.336	1	.012
Anzahl der gültigen Fälle	66		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,76.

Lehrerberuf bietet kaum Perspektiven

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Lehrerberuf bietet kaum Perspektiven	trifft gar nicht zu	Anzahl	34	0	34
		% Geschlecht	53.1%	.0%	49.3%
		Stand. Residuen	.4	-1.6	
	trifft eher nicht zu	Anzahl	15	1	16
		% Geschlecht	23.4%	20.0%	23.2%
		Stand. Residuen	.0	-.1	
	trifft eher zu	Anzahl	6	2	8
		% Geschlecht	9.4%	40.0%	11.6%
		Stand. Residuen	-.5	1.9	
	trifft völlig zu	Anzahl	9	2	11
		% Geschlecht	14.1%	40.0%	15.9%
		Stand. Residuen	-.4	1.3	
Gesamt	Anzahl	64	5	69	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	8,389 ^a	3	.039
Likelihood-Quotient	8.966	3	.030
Zusammenhang linear-mit-linear	6.763	1	.009
Anzahl der gültigen Fälle	69		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,58.

Lehrerberuf hat zu stark belastet

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Lehrerberuf hat zu stark belastet	trifft gar nicht zu	Anzahl	28	2	30
		% Geschlecht	45.9%	40.0%	45.5%
		Stand. Residuen	.1	-.2	
	trifft eher nicht zu	Anzahl	9	2	11
		% Geschlecht	14.8%	40.0%	16.7%
		Stand. Residuen	-.4	1.3	
	trifft eher zu	Anzahl	14	1	15
		% Geschlecht	23.0%	20.0%	22.7%
		Stand. Residuen	.0	-.1	
	trifft völlig zu	Anzahl	10	0	10
		% Geschlecht	16.4%	.0%	15.2%
		Stand. Residuen	.2	-.9	
Gesamt	Anzahl	61	5	66	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	2,640 ^a	3	.451
Likelihood-Quotient	2.939	3	.401
Zusammenhang linear-mit-linear	.316	1	.574
Anzahl der gültigen Fälle	66		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,76.

Mit dem Lehrerberuf unglücklich

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Mit dem Lehrerberuf unglücklich	trifft gar nicht zu	Anzahl	24	1	25
		% Geschlecht	39.3%	20.0%	37.9%
		Stand. Residuen	.2	-.6	
	trifft eher nicht zu	Anzahl	10	1	11
% Geschlecht		16.4%	20.0%	16.7%	
Stand. Residuen		-.1	.2		
trifft eher zu	Anzahl	14	1	15	
	% Geschlecht	23.0%	20.0%	22.7%	
	Stand. Residuen	.0	-.1		
trifft völlig zu	Anzahl	13	2	15	
	% Geschlecht	21.3%	40.0%	22.7%	
	Stand. Residuen	-.2	.8		
Gesamt	Anzahl	61	5	66	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,220 ^a	3	.748
Likelihood-Quotient	1.186	3	.756
Zusammenhang linear-mit-linear	.925	1	.336
Anzahl der gültigen Fälle	66		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,83.

Vorwiegend private Gründe

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Vorwiegend private Gründe	trifft gar nicht zu	Anzahl	40	4	44
		% Geschlecht	60.6%	80.0%	62.0%
		Stand. Residuen	-.1	.5	
	trifft eher nicht zu	Anzahl	8	1	9
		% Geschlecht	12.1%	20.0%	12.7%
		Stand. Residuen	-.1	.5	
	trifft eher zu	Anzahl	5	0	5
		% Geschlecht	7.6%	.0%	7.0%
		Stand. Residuen	.2	-.6	
	trifft völlig zu	Anzahl	13	0	13
		% Geschlecht	19.7%	.0%	18.3%
		Stand. Residuen	.3	-1.0	
Gesamt	Anzahl	66	5	71	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,873 ^a	3	.599
Likelihood-Quotient	3.085	3	.379
Zusammenhang linear-mit-linear	1.453	1	.228
Anzahl der gültigen Fälle	71		

a. 5 Zellen (62,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,35.

Ungünstige Stellensituation im Lehrerberuf

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Ungünstige Stellensituation im Lehrerberuf	trifft gar nicht zu	Anzahl	42	4	46
		% Geschlecht	64.6%	80.0%	65.7%
		Stand. Residuen	-.1	.4	
	trifft eher nicht zu	Anzahl	9	1	10
		% Geschlecht	13.8%	20.0%	14.3%
		Stand. Residuen	-.1	.3	
	trifft eher zu	Anzahl	8	0	8
		% Geschlecht	12.3%	.0%	11.4%
		Stand. Residuen	.2	-.8	
	trifft völlig zu	Anzahl	6	0	6
		% Geschlecht	9.2%	.0%	8.6%
		Stand. Residuen	.2	-.7	
Gesamt	Anzahl	65	5	70	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,367 ^a	3	.713
Likelihood-Quotient	2.343	3	.504
Zusammenhang linear-mit-linear	.999	1	.318
Anzahl der gültigen Fälle	70		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,43.

Kapitel 5.4.1: Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen nach Geschlecht

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen	sehr unzufrieden	Anzahl	0	1	1
		% Geschlecht	.0%	3.2%	.4%
	eher unzufrieden	Anzahl	8	0	8
		% Geschlecht	3.9%	.0%	3.4%
	teils teils	Anzahl	23	3	26
		% Geschlecht	11.2%	9.7%	11.0%
	eher zufrieden	Anzahl	79	14	93
		% Geschlecht	38.3%	45.2%	39.2%
	sehr zufrieden	Anzahl	96	13	109
		% Geschlecht	46.6%	41.9%	46.0%
Gesamt	Anzahl	206	31	237	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	8,350 ^a	4	.080
Likelihood-Quotient	6.804	4	.147
Zusammenhang linear-mit-linear	.104	1	.747
Anzahl der gültigen Fälle	237		

a. 4 Zellen (40,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,13.

Kapitel 5.4.1: Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen nach Karrieretypen

			Karrieretypen nach Ausbildung (8 Kategorien)			Gesamt
			Ausstieg	Nie hauptberuflich tätig	Nie eingestiegen	
Zufriedenheit mit den getroffenen Entscheidungen	sehr unzufrieden	Anzahl % Karrieretypen	0 .0%	0 .0%	1 .9%	1 .4%
	eher unzufrieden	Anzahl % Karrieretypen	6 8.1%	0 .0%	2 1.8%	8 3.4%
	teils teils	Anzahl % Karrieretypen	9 12.2%	8 14.8%	9 8.3%	26 11.0%
	eher zufrieden	Anzahl % Karrieretypen	33 44.6%	21 38.9%	39 35.8%	93 39.2%
	sehr zufrieden	Anzahl % Karrieretypen	26 35.1%	25 46.3%	58 53.2%	109 46.0%
	Gesamt	Anzahl % Karrieretypen	74 100.0%	54 100.0%	109 100.0%	237 100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	14,236 ^a	8	.076
Likelihood-Quotient	15.284	8	.054
Zusammenhang linear-mit-linear	6.346	1	.012
Anzahl der gültigen Fälle	237		

a. 6 Zellen (40,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,23.

Kapitel 5.4.2: Wiederwahl der Ausbildung nach Karrieretypen

		Wiederwahl der Ausbildung				Gesamt
		nein	eher nein	eher ja	ja	
Verbleib	Anzahl	8	53	235	621	917
	% Wiederwahl	25.0%	50.0%	61.0%	77.0%	69.0%
	Stand. Residuen	-3.0	-2.4	-1.9	2.8	
Pensumerhöhung	Anzahl	1	2	14	15	32
	% Wiederwahl	3.1%	1.9%	3.6%	1.9%	2.4%
	Stand. Residuen	.3	-.3	1.6	-1.0	
Späterer Einstieg	Anzahl	2	9	39	34	84
	% Wiederwahl	6.3%	8.5%	10.1%	4.2%	6.3%
	Stand. Residuen	.0	.9	3.0	-2.4	
Wiedereinstieg	Anzahl	0	1	7	15	23
	% Wiederwahl	.0%	.9%	1.8%	1.9%	1.7%
	Stand. Residuen	-.7	-.6	.1	.3	
Reduktion	Anzahl	1	4	10	15	30
	% Wiederwahl	3.1%	3.8%	2.6%	1.9%	2.3%
	Stand. Residuen	.3	1.0	.4	-.7	
Ausstieg	Anzahl	9	12	28	28	77
	% Wiederwahl	28.1%	11.3%	7.3%	3.5%	5.8%
	Stand. Residuen	5.2	2.4	1.2	-2.7	
Nie hauptberuflich tätig	Anzahl	3	7	18	28	56
	% Wiederwahl	9.4%	6.6%	4.7%	3.5%	4.2%
	Stand. Residuen	1.4	1.2	.4	-1.0	
Nie eingestiegen	Anzahl	8	18	34	50	110
	% Wiederwahl	25.0%	17.0%	8.8%	6.2%	8.3%
	Stand. Residuen	3.3	3.1	.4	-2.0	
Gesamt	Anzahl	32	106	385	806	1329
	% Wiederwahl	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	119,083 ^a	21	.000
Likelihood-Quotient	102.130	21	.000
Zusammenhang linear-mit-linear	77.700	1	.000
Anzahl der gültigen Fälle	1329		

a. 11 Zellen (34,4%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,55.

Kapitel 5.4.2: Wiederwahl der Ausbildung nach Geschlecht

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Wiederwahl der Ausbildung	nein	Anzahl	17	3	20
		% Geschlecht	8.1%	9.1%	8.2%
		Stand. Residuen	-.1	.2	
	eher nein	Anzahl	27	10	37
	% Geschlecht	12.9%	30.3%	15.2%	
	Stand. Residuen	-.9	2.2		
	eher ja	Anzahl	74	6	80
	% Geschlecht	35.2%	18.2%	32.9%	
	Stand. Residuen	.6	-1.5		
	ja	Anzahl	92	14	106
	% Geschlecht	43.8%	42.4%	43.6%	
	Stand. Residuen	.0	-.1		
Gesamt		Anzahl	210	33	243
		% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	8,268 ^a	3	.041
Likelihood-Quotient	7.616	3	.055
Zusammenhang linear-mit-linear	1.363	1	.243
Anzahl der gültigen Fälle	243		

a. 1 Zellen (12,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 2,72.

Kapitel 5.4.3.1: Berufliche Veränderungen

Aktuelle Erwerbstätigkeit auch noch in 3 Monaten?

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Aktuelle Erwerbstätigkeit auch noch in 3 Monaten?	nein	Anzahl	8	1	9
		% Geschlecht	5.7%	4.3%	5.5%
		Stand. Residuen	.1	-.2	
	eher nein	Anzahl	3	2	5
		% Geschlecht	2.1%	8.7%	3.1%
		Stand. Residuen	-.6	1.5	
	eher ja	Anzahl	10	0	10
		% Geschlecht	7.1%	.0%	6.1%
		Stand. Residuen	.5	-1.2	
	ja	Anzahl	119	20	139
		% Geschlecht	85.0%	87.0%	85.3%
		Stand. Residuen	.0	.1	
Gesamt	Anzahl	140	23	163	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4,484 ^a	3	.214
Likelihood-Quotient	5.138	3	.162
Zusammenhang linear-mit-linear	.011	1	.915
Anzahl der gültigen Fälle	163		

a. 4 Zellen (50,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,71.

Aktuelle Erwerbstätigkeit auch noch in 8 Monaten?

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Aktuelle Erwerbstätigkeit auch noch in 8 Monaten?	nein	Anzahl	9	2	11
		% Geschlecht	6.3%	9.1%	6.6%
		Stand. Residuen	-.2	.4	
	eher nein	Anzahl	9	1	10
		% Geschlecht	6.3%	4.5%	6.0%
		Stand. Residuen	.1	-.3	
	eher ja	Anzahl	23	2	25
		% Geschlecht	16.0%	9.1%	15.1%
		Stand. Residuen	.3	-.7	
	ja	Anzahl	103	17	120
		% Geschlecht	71.5%	77.3%	72.3%
		Stand. Residuen	-.1	.3	
Gesamt	Anzahl	144	22	166	
	% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,012 ^a	3	.798
Likelihood-Quotient	1.082	3	.781
Zusammenhang linear-mit-linear	.008	1	.930
Anzahl der gültigen Fälle	166		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,33.

Aktuelle Erwerbstätigkeit auch noch in 2 Jahren?

			Karrieretypen nach Ausbildung (8 Kategorien)			Gesamt
			Ausstieg	Nie hauptberuflich tätig	Nie eingestiegen	
Aktuelle Erwerbstätigkeit auch noch in 2 Jahren?	nein	Anzahl	8	10	11	29
		% Karrieretypen	26.7%	22.2%	12.0%	17.4%
		Stand. Residuen	1.2	.8	-1.2	
	eher nein	Anzahl	7	6	16	29
		% Karrieretypen	23.3%	13.3%	17.4%	17.4%
		Stand. Residuen	.8	-.6	.0	
	eher ja	Anzahl	5	16	29	50
		% Karrieretypen	16.7%	35.6%	31.5%	29.9%
		Stand. Residuen	-1.3	.7	.3	
	ja	Anzahl	10	13	36	59
		% Karrieretypen	33.3%	28.9%	39.1%	35.3%
		Stand. Residuen	-.2	-.7	.6	
Gesamt	Anzahl	30	45	92	167	
	% Karrieretypen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	7,947 ^a	6	.242
Likelihood-Quotient	8.189	6	.225
Zusammenhang linear-mit-linear	3.852	1	.050
Anzahl der gültigen Fälle	167		

a. 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5,21.

Kapitel 5.4.3.2: (Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson nach Karrieretypen

			Karrieretypen nach Ausbildung (5 Kategorien)		Gesamt
			Ausstieg	Nicht-Einstieg	
In absehbarer Zukunft wieder als Primarlehrperson tätig?	nein	Anzahl	5	7	12
		% Karrieretypen	7.5%	10.6%	9.0%
		Stand. Residuen	-.4	.4	
	eher nein	Anzahl	17	20	37
		% Karrieretypen	25.4%	30.3%	27.8%
		Stand. Residuen	-.4	.4	
	eher ja	Anzahl	15	21	36
		% Karrieretypen	22.4%	31.8%	27.1%
		Stand. Residuen	-.7	.7	
	ja	Anzahl	30	18	48
		% Karrieretypen	44.8%	27.3%	36.1%
		Stand. Residuen	1.2	-1.2	
Gesamt		Anzahl	67	66	133
		% Karrieretypen	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	4,569 ^a	3	.206
Likelihood-Quotient	4.608	3	.203
Zusammenhang linear-mit-linear	2.748	1	.097
Anzahl der gültigen Fälle	133		

a. 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 5,95.

Kapitel 5.4.3.2: (Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson nach Geschlecht

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
In absehbarer Zukunft wieder als Primarlehrperson tätig?	nein	Anzahl	10	2	12
		% Geschlecht	8.5%	12.5%	9.0%
		Stand. Residuen	-.2	.5	
	eher nein	Anzahl	36	1	37
		% Geschlecht	30.8%	6.3%	27.8%
		Stand. Residuen	.6	-1.6	
	eher ja	Anzahl	32	4	36
		% Geschlecht	27.4%	25.0%	27.1%
		Stand. Residuen	.1	-.2	
	ja	Anzahl	39	9	48
		% Geschlecht	33.3%	56.3%	36.1%
		Stand. Residuen	-.5	1.3	
Gesamt		Anzahl	117	16	133
		% Geschlecht	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	5,362 ^a	3	.147
Likelihood-Quotient	6.310	3	.097
Zusammenhang linear-mit-linear	2.204	1	.138
Anzahl der gültigen Fälle	133		

a. 3 Zellen (37,5%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 1,44.

Kapitel 5.4.3.2: (Wieder-)Einstieg als Primarlehrperson nach Berufsfelder

			Berufsbezeichnung (recodiert in 5 Kategorien)			Gesamt
			Unterricht und Erziehung	Ausserschulische Berufe	Keine Erwerbstätigkeit	
Wiedereinstieg (recodiert)	nein	Anzahl	11	28	9	48
		% Berufsbezeichnung	55.0%	58.3%	14.1%	36.4%
		Stand. Residuen	1.4	2.5	-3.0	
	ja	Anzahl	9	20	55	84
		% Berufsbezeichnung	45.0%	41.7%	85.9%	63.6%
		Stand. Residuen	-1.0	-1.9	2.2	
Gesamt	Anzahl	20	48	64	132	
	% Berufsbezeichnung	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	26,769 ^a	2	.000
Likelihood-Quotient	28.339	2	.000
Zusammenhang linear-mit-linear	20.041	1	.000
Anzahl der gültigen Fälle	132		

a. 0 Zellen (.0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 7,27.

Anhang A-5: Erklärung zur Masterarbeit

Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät
Dekanat
Gesellschaftsstrasse 49 CH-3012 Bern



Erklärung zur Masterarbeit

(gemäss RSL Art. 28.5): „Die Masterarbeit muss am Schluss die nachstehende, datierte und eigenhändig unterschriebene Erklärung enthalten:“

Ich erkläre hiermit, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinn-
gemäss aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche gekennzeichnet. Mir
ist bekannt, dass andernfalls der Senat gemäss Artikel 36 Absatz 1 Buchstabe o
des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität zum Entzug des
aufgrund dieser Arbeit verliehenen Titels berechtigt ist.“

Ort / Datum: *Köniz, 29. 7. 11*

Unterschrift: *K. Romanel*

Anhang A-6: Erklärung zur Veröffentlichung

Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät
Dekanat
Gesellschaftsstrasse 49 CH-3012 Bern



Erklärung des Einverständnisses mit der Veröffentlichung und Ausleihbarkeit der Masterarbeit

Ich erkläre hiermit, dass ich der Aufnahme der von mir verfassten Masterarbeit in den Bibliothekskatalog IDS Basel Bern sowie in die betreffende Fachbereichsbibliothek zustimme. Die Arbeit ist öffentlich zugänglich und kann von den BenutzerInnen der Bibliothek ausgeliehen werden.

Ort / Datum: Köniz, 29.7.11

Unterschrift: K. Rymell

Ich bin mit der Veröffentlichung und Ausleihbarkeit der Masterarbeit (wie oben beschrieben) **nicht einverstanden**.

Ort / Datum:

Unterschrift: