

— BildungsRAUM Rheinisches Revier

Berufsorientierung im
Übergangssektor III

ATTRAKTIONS- UND AVERSIONS-
FAKTOREN BEI DER BERUFSWAHL
— EIN ERGEBNISBERICHT

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Kompetenzzentrum
Bildung im Strukturwandel
Netzwerkbüro Rheinisches Revier



Institut für
soziale Arbeit e.V.



Impressum

Herausgeber

ISA – Institut für soziale Arbeit e. V.
Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier
Friesenring 40
48147 Münster
www.isa-muenster.de

Autorinnen

Marie Dufri Holmgaard
Katharina Knüttel

Layout & Satz

Fabian Möcking

Münster, 2025

1.	Attraktions- & Aversionsfaktoren	4
2.	Ergebnisse	6
2.1	Attraktionsfaktoren	6
2.2	Aversionsfaktoren	7
2.3	Divergente Faktoren	8
3.	Fazit & Reflexion	9
4.	Ausblick	10
5.	Literaturverzeichnis	10

Einleitung

Die sozial-ökologische Transformation prägt unsere Gesellschaft nachhaltig und rückt Berufe, die eng mit dem Strukturwandel verbunden sind, verstärkt in den Mittelpunkt. Gleichzeitig haben sich in den letzten Jahrzehnten immer mehr Jugendliche für ein Studium entschieden, während die Zahl der Auszubildenden zurückging. Auch wenn dieser Trend zuletzt stagnierte, bleibt das Verhältnis zwischen beiden Bildungswegen deutlich unausgeglichen (vgl. Janson 2024). Angesichts dieser Entwicklung stellt sich vermehrt die Frage, welche Faktoren Jugendliche dazu bewegen, bestimmte Berufe zu wählen – oder bewusst abzulehnen.

Welcher Beruf für jemanden in Frage kommt, ist das Ergebnis eines sukzessiven Eingrenzungsprozesses. Dabei sind persönliche Entscheidungs- und Abschlusskriterien nicht immer bewusst, sondern können unbewusst im Prozess mitwirken. Zudem ist die Entscheidung für oder gegen einen Beruf nicht endgültig. Im Laufe der persönlichen Bildungsbiografie kann es an mehreren Stellen vorkommen, dass Berufe, die zuvor als ausgeschlossen galten, dennoch in Betracht gezogen oder sogar ergriffen werden.

Die vom Netzbüro Bildung Rheinisches Revier geführten Gruppeninterviews lieferten zahlreiche Hinweise auf berufliche Entscheidungskriterien von Schüler*innen im Übergangssektor (Holmgaard 2024). Dabei konnten allgemeine Vorlieben und Abneigungen (in dieser Publikation als Attraktions- und Aversionsfaktoren bezeichnet) identifiziert werden, die in

der Gesamtgruppe vorherrschend waren und möglicherweise als zielgruppenspezifisch für Schüler*innen im Übergangssektor gelten könnten.

1. Attraktions- & Aversionsfaktoren

Als Analyseraster für die Ergebnisse der Interviews wurde das Modell zu beruflichen Attraktions- und Aversionsfaktoren von Matthes (2019) angewendet. In ihrer Dissertation beschreibt sie anhand der beiden Faktorengruppen die Wirkmechanismen, die zur Abwahl von Pflegeberufen führen können. Dabei bezieht sie sich auf das Push-Pull-Modell von Ravenstein (1885) und Lee (1966) sowie auf die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg.

Das Push-Pull-Modell ist von Interesse, weil es sich damit beschäftigt, welche Faktoren verschiedene Wahlmöglichkeiten als anziehend (pull) oder abschreckend (push) erscheinen lassen. Das Modell wurde entwickelt, um Motive hinter Wanderungsbewegungen zu analysieren. Es unterscheidet zwischen Push-Faktoren, die Menschen aus ihrem ursprünglichen Umfeld »wegstoßen« (engl. push = drücken, wegstoßen), und Pull-Faktoren, die Anreize schaffen und Menschen in ein anderes Umfeld »anziehen« (engl. pull = ziehen) (vgl. BpB o. J.).

Das Zwei-Faktoren-Modell von Herzberg greift diesen Ansatz auf und untersucht, welche Faktoren zu Arbeitszufriedenheit und Arbeitsunzufriedenheit führen und wie die Beziehung zwischen diesen beiden ist

Infobox: Zwei-Faktoren-Theorie

Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg ist ein arbeitswissenschaftliches Modell, das davon ausgeht, dass Arbeitszufriedenheit in zwei unabhängige Dimensionen unterteilt werden kann: Unzufriedenheit/Nicht-Unzufriedenheit sowie Zufriedenheit/Nicht-Zufriedenheit. Diese Dimensionen werden durch unterschiedliche Faktoren der Arbeitssituation beeinflusst, die als Motivatoren und Hygienefaktoren bezeichnet werden (Maier, o. J.).

- Motivatoren sind Aspekte der Arbeit, die Zufriedenheit fördern, wie Anerkennung, Verantwortung, Erfolg, Selbstverwirklichung und Aufstiegsmöglichkeiten. Sind diese vorhanden, steigt nicht nur die Zufriedenheit, sondern oft auch die Arbeitsleistung. Fehlen sie, führt das jedoch nicht automatisch zu Unzufriedenheit.
- Hygienefaktoren betreffen äußere Arbeitsbedingungen, etwa Gehalt, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsumfeld und Führungsstil. Laut Herzberg gelten sie als grundlegende Voraussetzungen. Ihre bloße Anwesenheit sorgt allerdings nicht für Zufriedenheit, sondern verhindert lediglich Unzufriedenheit (vgl. ebd.). Fehlen diese Faktoren, entsteht Unzufriedenheit.

Das Modell hilft, zu verstehen, warum Zufriedenheit und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz durch unterschiedliche Dinge beeinflusst werden.

(siehe Infobox). Dabei stellte er fest, dass Unzufriedenheit nicht einfach das Gegenteil von Zufriedenheit ist, sondern beiden unterschiedliche Logiken zugrunde liegen. Für die Berufsorientierung bedeutet das, dass die Entscheidung gegen einen Beruf auf einer anderen Logik basiert als die bewusste Wahl eines Berufs.

Matthes (2019) wendet die Theorie von Herzberg in der Berufsfindungsforschung an. In Anlehnung an Herzberg bezeichnet sie seine Motivatoren als Attraktionsfaktoren und die Hygienefaktoren als Aversionsfaktoren. Diese definiert sie wie folgt:

- **Attraktionsfaktoren** machen einen Beruf aus Sicht der Berufswählenden attraktiv, da sie mit der Erwartung eines positiv bewerteten Zielzustands verbunden sind. Sie stehen in engem Zusammenhang mit intrinsischer Motivation und umfassen beispielsweise Anerkennung durch Vorgesetzte, die Übernahme von Verantwortung oder Aufstiegsmöglichkeiten (Matthes 2019, 31).
- **Aversionsfaktoren** hingegen lösen ablehnende Reaktionen aus, da sie mit der Erwartung eines negativ bewerteten Zielzustands verbunden sind. Sie betreffen vor allem berufliche Rahmenbedingungen wie ungünstige Arbeitsbedingungen, niedrige Verdienstmöglichkeiten oder geringe Arbeitsplatzsicherheit (vgl. ebd.).

Berufliche Neigungen entstehen im Zusammenspiel von Attraktions- und Aversionsfaktoren, wobei beide Bereiche eigene Wirkmechanismen entfalten:

1. Das Vorhandensein von Attraktionsfaktoren steigert die Neigung zu einem Beruf. Ihre Abwesenheit führt jedoch nicht automatisch zu einer Abneigung, sondern lediglich zu einem Mangel an Neigung. Ein Beispiel dafür ist die Möglichkeit der Übernahme von Verantwortung: Sie macht einen Beruf attraktiver. Fehlt sie, wird der Beruf jedoch nicht zwangsläufig abgelehnt.
2. Die Abwesenheit von Aversionsfaktoren wird als Grundbedürfnis betrachtet, dessen Erfüllung als selbstverständlich wahrgenommen wird. Sind hingegen Aversionsfaktoren vorhanden, führt dies zu Abneigung gegenüber einem Beruf. Bezogen auf die Berufswahl bedeutet das zum Beispiel: Ist eine geringe Bezahlung nicht gegeben, wird dies als gerecht empfunden. Wenn ein Beruf jedoch nur niedrige Verdienstmöglichkeiten bietet, fällt dies im Berufsentcheidungsprozess schwer ins Gewicht und führt zu einer ablehnenden Haltung gegenüber dem Beruf.
3. Die Entstehung beruflicher Neigungen hängt vom Zusammenspiel beider Faktoren ab (vgl. ebd. S. 25–37):
 - Eine Neigung zu einem bestimmten Beruf kann nur entstehen, wo Attraktionsfaktoren vorhanden sind und es gleichzeitig keine Aversionsfaktoren gibt.
 - Sind bei einem Beruf Aversionsfaktoren vorhanden, ist davon auszugehen, dass er ausgeschlossen wird, und zwar unabhängig davon, ob Attraktionsfaktoren gegen sind.

Tabelle 1 verdeutlicht die Wirkmechanismen von Attraktions- und Aversionsfaktoren.

	Attraktionsfaktoren	Aversionsfaktoren
Vorhanden	Attraktion/ Neigung Attraktionsfaktoren erzeugen, bei Abwesenheit von Aversionsfaktoren, eine Neigung zu einem Beruf	Aversion/ Abneigung Aversionsfaktoren führen zur Abwahl eines Berufes trotz des Vorhandenseins von Attraktionsfaktoren
Nicht vorhanden	Keine Attraktion/ Keine Neigung Fehlende Attraktionsfaktoren machen einen Beruf weder attraktiv noch unattraktiv	Keine Aversion/ Keine Abneigung Die Abwesenheit von Aversionsfaktoren fallen ohne Attraktionsfaktoren wenig ins Gewicht

Tabelle 1: Attraktions- und Aversionsfaktoren – in Anlehnung an Matthes 2019, S. 31

2. Ergebnisse

An verschiedenen Stellen in den Interviews wurde deutlich, wann und unter welchen Bedingungen ein Beruf für die Schüler*innen attraktiv ist und wann eben nicht. Insbesondere die Praxisberichte enthielten zahlreiche Hinweise über Präferenzen und Ausschlusskriterien.

Wie erwähnt diente das Modell zu den Attraktions- und Aversionsfaktoren als Analyseschema für die Auswertung der Gruppeninterviews. Dabei wurden genannte Präferenzen und Entscheidungskriterien für einen Beruf den Attraktionsfaktoren zugeordnet, während Ausschlusskriterien sowie Gründe für den Abbruch eines Praktikums oder einer Ausbildung den Aversionsfaktoren zugewiesen wurden. Zwei Themen ließen sich nicht zuordnen und sind unter ohne Zuordnung aufgeführt.

2.1 Attraktionsfaktoren

In den Interviews standen sowohl die individuellen Gründe für eine konkrete Berufsentscheidung als auch allgemeine Vorstellungen und Prioritäten im Berufsleben im Fokus. Aus den Antworten kristallisierten sich vier gemeinsame Attraktionen heraus: Das Interesse an der Tätigkeit selbst, Spaß am Arbeitsplatz, ein kollegiales Umfeld sowie die Möglichkeit, Selbstwirksamkeit zu erfahren.

2.1.1 Spaß am Arbeitsplatz

Spaß am Arbeitsplatz wird zunehmend als wichtiger Faktor für die Zufriedenheit und Motivation von Mitarbeitenden angesehen. Dabei geht es nicht nur um lockere Arbeitsbedingungen oder Unterhaltung während der Arbeit, sondern vielmehr um das Gefühl, Freude an der eigenen Tätigkeit zu haben und sich im Arbeitsumfeld wohlfühlen. Diese Aspekte wurden in den Interviews mehrfach thematisiert und werden in den folgenden Abschnitten ausführlich dargestellt.

In den Gesprächen über Kriterien für die berufliche Entscheidung nannten die Schüler*innen den Spaßfaktor meist an erster Stelle. Auf die Frage hin, was sie darunter verstehen, beschrieben sie einerseits Voraussetzungen für Freude am Arbeitsplatz, wie beispielsweise die konkreten Arbeitsinhalte und ein kollegiales Umfeld (Siehe Kap. 2.1.2 und 2.1.3). Darüber hinaus führten sie positive Effekte auf, die sich aus dem Spaßfaktor ergeben. So wurde betont, dass Spaß am Arbeitsplatz die Arbeitsmotivation steigern oder über

alltägliche Unannehmlichkeiten, wie das frühe Aufstehen, hinweghelfen. Ein Schüler erklärte:

»Natürlich an der ersten Stelle kommt, man muss in dem Beruf Spaß haben, weil wenn man Spaß hat, dann geht man auch gerne dahin. Man ist selten zu spät, ja« (BFS 2: Technik).

2.1.2 Interessante Arbeitsinhalte

Bei der Gruppe an Schüler*innen, die sich bereits für einen Beruf entschieden hatten, zeigte sich deutlich, dass konkrete Arbeitsinhalte maßgeblich zu ihrer Wahl beigetragen hatten. Zwar führten sie verschiedene Gründe für ihre Entscheidung an, doch Freude und Interesse an spezifischen Tätigkeiten wurden am häufigsten erwähnt.

Wie bereits im Ergebnisbericht zu den Einflussfaktoren im Berufswahlprozess beschrieben wurde (Holmgaard 2024), verfügten die Schüler*innen im Übergangssektor über ein gutes Bewusstsein für ihre Stärken und Schwächen. Dabei waren sie in der Lage, eigene Interessen und Fähigkeiten mit ihrer Berufswahl in Verbindung zu bringen. Ein Schüler äußerte beispielsweise, dass er Kfz-Mechaniker werden wollte, weil er ein gutes technisches Verständnis hat. Ein anderer Schüler brachte seine Freude an Mobilität mit dem Wunsch zusammen, Busfahrer zu werden:

»Mich hat das Bahnfahren immer interessiert. Ich bin gern unterwegs« (AV-Klasse).

Die Fähigkeit der Schüler*innen, einen konkreten Berufswunsch mit ihren eigenen Präferenzen und Begabungen zu verknüpfen, ist positiv zu bewerten, da dies sowohl eine nachhaltige berufliche Entscheidung unterstützt als auch das Risiko von Ausbildungsabbrüchen reduziert.

2.1.3 Kollegiales Umfeld

Für die Schüler*innen ist das kollegiale Miteinander ein entscheidender Faktor für die Arbeitsmotivation. Dabei wünschten sie sich ein stressfreies Arbeitsumfeld, das Raum für eigene Ideen und Teilhabe bietet.

Der hohe Stellenwert der kollegialen Zusammenarbeit ist häufig in Service- und Sozialberufen zu finden. In den Interviews wurde jedoch deutlich, dass Schüler*innen aus allen Fachrichtungen dieses Bedürfnis äußerten. Sie wünschen sich einen engen Austausch mit ihren zukünftigen Arbeitskolleg*innen, der von guter Kommunikation und Spaß geprägt ist.

Zudem legen sie großen Wert auf gegenseitige Unterstützung und einen respektvollen Umgang miteinander.

»Ich finde auch persönlich, aber ich spreche auch bestimmt für alle anderen hier, dass es im Beruf eine gute Kommunikation gibt und auch Kooperation und Unterstützung. Also das/« (BFS 1: Sozialwesen).

Neben der Zusammenarbeit mit den Kolleg*innen wurde auch das Verhältnis zu den Vorgesetzten thematisiert. Viele Schüler*innen konnten bereits durch Praktika und Ausbildungen Erfahrungen im Umgang mit Führungskräften sammeln, die sowohl positive als auch negative Aspekte beinhalteten. Besonders Schüler*innen, die Herausforderungen in der Kommunikation mit Vorgesetzten erlebt hatten, betonten die Bedeutung einer guten Beziehung zu den Führungskräften.

2.1.4 Selbstwirksamkeit

Ein zentrales Motiv bei der Berufsentscheidung war für viele Schüler*innen das Erleben von Selbstwirksamkeit. Besonders jene aus sozialen und serviceorientierten Bereichen unterstreichen, wie wichtig es ihnen ist, mit ihrer Arbeit einen Unterschied für andere zu machen. Dabei stand der Wunsch im Vordergrund, einen Beruf zu wählen, der nicht nur der eigenen Entwicklung dient, sondern auch einen positiven Einfluss auf andere hat. Die folgenden Zitate verdeutlichen eindrucksvoll diese Motivation:

»Wichtig, das ist Arbeit mit Menschen. So, sprechen oder helfen, was ich kann, dann mache ich diese Hilfe« (BFS 1: Sozialwesen).

»(...) mir macht das Spaß, wenn ich Sachen machen kann, die andere Leute glücklich machen oder genau auf deren Bedürfnisse passen und so« (AV-Klasse).

2.2 Aversionsfaktoren

In den Interviews wurde selten explizit nach Ausschlusskriterien gefragt. Dementsprechend ist die Fülle an Antworten zu den Aversionsfaktoren geringer als bei den Attraktionsfaktoren. Die Kategorien zu den Ausschlusskriterien sind zum Teil aus den Erzählungen von missglückten Praxiserfahrungen abgeleitet. Die drei am häufigsten genannten Aversionen waren: körperliche Arbeitsbelastung, Eintönigkeit und mangelnde Teilhabe.

2.2.1 Körperliche Arbeitsbelastung

Viele Berufe in der Pflege, Gastronomie, im Bau oder Handwerk sind mit einer hohen körperlichen Arbeitsbelastung verbunden. In den Gesprächen kam wiederholt das Thema körperliche Arbeitsbelastung auf und die Schüler*innen beschrieben Tätigkeiten aus Praktika, die mit starker körperlicher Anstrengung, einseitigen Bewegungen oder einem hohen Verletzungsrisiko verbunden waren. In der Bewertung war deutlich, dass diese Tätigkeiten als wenig attraktiv wahrgenommen wurden. Bei manchen Schüler*innen galt die körperliche Arbeitsbelastung gar als Ausschlusskriterium bei der Berufswahl.

»I: Was waren so die Ausschlusskriterien?

S: Ja, allgemein. Körperliche Belastung und so« (BFS 1: Wirtschaft und Verwaltung).

Bei denjenigen, die sich einen »Bürojob« wünschten, legten diese Schüler*innen Wert auf eine körperlich schonende Arbeitsweise. Ein Schüler, der ein Praktikum als Immobilienkaufmann absolviert hatte, berichtete: »Und so als Immobilienkaufmann habe ich da schon mal so ein Praktikum gemacht, und da habe ich gemerkt, dass es auch ziemlich Spaß macht, weil man da auch seinen Körper erstes nicht belastet, dann viel unterwegs ist, mit vielen Menschen was zu tun hat (...)« (BFS 1: Bau).

Unter den Schüler*innen gab es solche, die im Laufe eines Praktikums die körperliche Arbeitsbelastung zu spüren bekommen hatten. So hatte ein Schüler folgende Erfahrung gemacht: »Ich habe als Praktikant Dachdecker gemacht an dieser Schule. (...) Aber man kriegt davon richtig Rückenschmerzen und so. (...) Das ist es nicht wert« (AV-Klasse).

Bezogen auf die körperliche Arbeitsbelastung befürchteten die Schüler*innen, dass solche Belastungen langfristig zu gesundheitlichen Problemen führen könnten. Einige Schüler*innen hatten in ihrem familiären Umfeld miterlebt, wie berufsbezogene, gesundheitliche Probleme entstehen können. Ein Schüler erzählte: »(...) mein Vater arbeitet im Handwerk und er hat dadurch auch Rückenprobleme bekommen und so, und man merkt, dass er keine Lust hat, arbeiten zu gehen, aber er so quasi, wie soll ich sagen, keine andere Wahl hat« (BFS 1: Bau).

2.2.2 Eintönigkeit

Ein abwechslungsreicher Arbeitsalltag ist für eine erhebliche Gruppe an Schüler*innen von Bedeutung. Insbesondere Schüler*innen in AV-Klassen, die technische oder handwerkliche Berufe ergreifen möchten, lehnten ausgeprägte Routinen ab. Ein paar Stimmen dazu äußerten:

»Ja, genau. Das ist einfach komplett unterschiedliche Arbeit. Aber hier ist jeden Tag dasselbe, das bockt nicht« (AV-Klasse),

»Ja, also nicht / Keine alltägliche Routine. Immer was anderes so« (AV-Klasse),

»Ja, das finde ich schön. Oder immer an anderen Orten sowas« (AV-Klasse).

Ein Schüler ergänzte, dass die Abwechslung von den Arbeitskolleg*innen mit beeinflusst wird. »Aber schick finde ich auch, dass man ein bisschen Abwechslung in seinem Beruf hat, dass man nicht immer nur dasselbe macht. Nicht immer am Fließband steht oder so, dass man ein bisschen Abwechslung hat. Die Kollegen spielen da eigentlich auch eine Rolle drin, weil die geben dir auch teilweise Motivation, je nachdem, mit wem du unterwegs bist oder mit wem du arbeitest« (BFS 2: Technik).

2.2.3 Mangelnde Teilhabe

Die Schüler*innen legen großen Wert darauf, am Arbeitsplatz als Teil des Teams anerkannt zu werden und aktiv zum Arbeitsalltag beizutragen. Zudem ist ihnen ein respektvolles Umfeld wichtig, in dem Diskriminierung keinen Platz hat.

In den Interviews kamen in den Gesprächen über gute Kommunikation und Zusammenarbeit mit Kolleg*innen zwei zentrale Bedürfnisse zum Vorschein: das Bedürfnis nach Zugehörigkeit und das nach Beteiligung. In Bezug auf Zugehörigkeit geht es den Schüler*innen einerseits um Anschluss und andererseits um die Anerkennung ihrer Rolle im Gesamtgefüge. Dabei brachte eine Schülerin ihren Wunsch nach Integration im Team wie folgt hervor: »(...) Das ist mir am wichtigsten, dass ich mich mit den Leuten da verstehe, weil sonst macht das keinen Sinn. Sonst bin ich die ganze Zeit da so alleine und das ist halt doof, sage ich mal« (BFS 1: Wirtschaft und Verwaltung).

Das zweite Bedürfnis betrifft den Wunsch, ernst genommen zu werden und sich aktiv in den Arbeitsalltag einbringen zu können. Ein Schüler beschrieb, wie dies konkret aussehen könnte:

»Oder beispielsweise, wenn man jetzt schon länger da arbeitet oder fest da angestellt ist, dass man auch mal Ideen mit einbringen darf und man nicht direkt irgendwie, weiß ich nicht, blöd angemacht wird oder so was. Sondern dass man dann lieber sagt: »Nee, der Vorschlag, der ist nicht so gut" oder man bespricht das. Dass man sich auch mit einbringen kann. Also das fände ich sehr schön« (AV-Klasse).

Ein weiterer Aspekt von Teilhabe bezieht sich auf ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Im Übergangssektor an Berufskollegs ist der Anteil an Schüler*innen mit Migrationsgeschichte vergleichsweise hoch. In den Interviews berichteten Schüler*innen von Diskriminierungserfahrungen und hoben die Relevanz eines respektvollen Umgangs hervor. Ein Schüler betonte dabei, dass für ihn im Berufsleben vor allem eine gute Kommunikation und ein offener Umgang mit Menschen unabhängig von ihrer Herkunft entscheidend seien.

2.3 Divergente Faktoren

In den Gesprächen wurden Gehalt und Arbeitszeiten sowohl als Gründe für die Wahl eines Berufs als auch für den Ausschluss bestimmter Berufe genannt. Da sie nicht eindeutig einer der Kategorien der Attraktions- oder Aversionsfaktoren zugeordnet werden konnten, werden sie unter divergente Faktoren aufgeführt.

2.3.1 Gehalt

Das Gehalt ist ein zentrales Kriterium bei den Schüler*innen im Übergangssektor. Gleichwohl es nicht immer an erster Stelle erwähnt wurde, war es immer Teil der Auflistung von Präferenzen. So äußerte eine Schülerin beispielsweise: »Also an erster Stelle natürlich, dass es mir Spaß macht, aber auch, dass das Gehalt stimmt« (BFS 2: Sozialwesen). Für manche Schüler*innen waren die Verdienstmöglichkeiten gar das Hauptkriterium bei ihrer Berufswahl.

Der Ergebnisbericht zu den Einflussfaktoren im Berufswahlprozess (Holmgaard 2024) zeigt auf, wie bedeutend die Sorge um eine zukünftige finanzielle Absicherung bei den Schüler*innen ist. Sie erleben finanzielle Engpässe in ihren Familien, was den Wunsch nach einer besseren materiellen Sicherheit für ihre eigene Zukunft verstärkt. Eine Schülerin bringt dies prägnant zum Ausdruck:

»(...) und später, wenn ich dann mal irgendwann Kinder habe, dass ich die auch problemlos versorgen kann und so, ohne dass ich dann

einen Mangel an Geld habe oder sowas. Ja« (BFS 2: Sozialwesen).

Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass das Gehalt bei der Berufswahl eine zentrale Rolle spielt und ein starkes Motiv darstellt.

Die Schüler*innen gewichten das Gehalt somit unterschiedlich. Für einige Schüler*innen stellen die Verdienstmöglichkeiten einen Anreiz bei der Berufswahl dar (Attraktion), während ein geringes Gehalt bei andere als Ausschlusskriterium gelten (Aversion). Diese unterschiedliche Zuordnungen könnte damit zusammenhängen, wie stark das Gehalt mit individuellen Zukunftsängsten verknüpft ist.

2.3.2 Arbeitszeiten & Schichtdienst

Eine weitere zentrale Rahmenbedingung im Beruf stellt die Arbeitszeitgestaltung dar. Manche Schüler*innen sehen einen Wert in planbaren Arbeitszeiten, die sich mit Familie und Freizeit vereinbaren lassen. Einige gaben an, sich bewusst für einen Beruf entschieden zu haben, weil dieser günstige Arbeitszeiten bietet.

»I: Und warum ist das interessant?

S: Keine Ahnung, das ist was Kaufmännisches und ich mag einfach PC-Arbeiten und sowas. Da sind auch die Kollegen freundlich, und man hat keinen Schichtdienst und so, deswegen« (BFS 2: Ernährung und Versorgungsmanagement).

Andere Schüler*innen betonten, dass sie nicht bereit sind, lange und wechselnde Dienste in Kauf zu nehmen. Dabei wurde deutlich, dass einige bereits Erfahrungen mit weiten Arbeitswegen und langen Schicht-

ten gemacht hatten und diese ablehnten. Ein Schüler äußerte den Wunsch nach besseren Arbeitszeiten und sagte dazu: »(...) dass die Zeiten nicht so blöd sind, dass man zum Beispiel von 05:00 Uhr bis 21:00 Uhr arbeitet« (AV-Klasse).

3. Fazit & Reflexion

Die Ergebnisse geben Anhaltspunkte dafür, welche Aspekte eines Berufes für die Schüler*innen im Übergangssektor wichtig sind und welche zur Ablehnung führen können. In Tabelle II sind die Ergebnisse der Interviews zusammengetragen.

Die Ergebnisse zeigen, dass viele der in Tabelle II aufgeführten Faktoren das betriebliche Umfeld betreffen. Während in der Berufswahlforschung oft die Passung zwischen eigenen Interessen und Arbeitsaufgaben im Mittelpunkt steht, wird hier deutlich, dass für Schüler*innen im Übergangssektor die betrieblichen Gegebenheiten entscheidend für die Berufswahl sind. Ein Grund hierfür könnte in der Nähe der Berufskollegs zur beruflichen Praxis liegen. Schüler*innen im Übergangssektor stehen häufig in direktem Kontakt mit Betrieben, sei es durch Praktika oder in der Ausbildung. Dadurch ist zu vermuten, dass nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern auch das kollegiale Miteinander, die Arbeitsatmosphäre und strukturelle Gegebenheiten an Bedeutung gewinnen.

Bei der Zuordnung der Ergebnisse zu Attraktions- und Aversionsfaktoren fällt auf, dass sich die Aversionsfaktoren durchweg auf Rahmenbedingungen im betrieblichen Alltag beziehen, während die Attraktionsfaktoren die innere Motivation und die Freude an der Tätigkeit betreffen. Eine ähnliche Unterscheidung findet sich im Zwei-Faktoren-Modell von Herzberg, in dem Motivatoren intrinsische Faktoren umfassen,

Attraktionsfaktoren	Aversionsfaktoren	Divergente Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> • Spaßfaktor • Interessante Arbeitsinhalte • Kollegiales Umfeld • Selbstwirksamkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Körperliche Arbeitsbelastung • Eintönigkeit • Mangelnde Teilhabe 	<ul style="list-style-type: none"> • Gehalt • Arbeitszeiten & Schichtdienst

Tabelle II: Ergebnisse im Überblick

während Hygienefaktoren sich auf äußere Rahmenbedingungen beziehen. Dies deutet darauf hin, dass sich das Modell von Herzberg und die dazugehörigen Wirkmechanismen grundsätzlich gut auf den Prozess der Berufswahl übertragen lassen.

Die Faktoren Gehalt sowie Arbeitszeiten & Schichtdienst wurden von den Schüler*innen im Übergangssystem unterschiedlich bewertet. Für einige spielten sie eine zentrale Rolle bei der Berufswahl, indem sie als Aversionsfaktoren wirkten und bestimmte Berufe unattraktiv erscheinen lassen. Für andere hingegen stellten sie Attraktionsfaktoren dar, die lediglich das Interesse an einem Beruf steigerten, sie jedoch nicht ausschließen. Eine mögliche Ursache für die unterschiedlichen Bewertungen der Faktoren könnte in den Lebenswelten der interviewten Schüler*innen im Übergangssektor liegen. Wie in der Infobox eingangs beschrieben, geht die Zwei-Faktoren-Theorie davon aus, dass es sich bei den Hygienefaktoren um »grundlegende Voraussetzungen« handelt, die erst bei Abwesenheit zu Unzufriedenheit führen. Wenn Gehalt und familienfreundliche Arbeitszeiten in der eigenen Erfahrungswelt/Familie aber nicht als grundlegende Voraussetzungen erlebt werden, ändert sich gegebenenfalls ihre Relevanz im Berufswahlprozess. Perspektivisch wäre es daher interessant zu prüfen, inwieweit das Mitdenken sozialer Ungleichheit das Modell von Attraktions- und Aversionsfaktoren im Berufswahlprozess erweitern kann: Bestehen systematische Unterschiede je nach sozialer Herkunft der Schüler*innen?

Die Attraktions- und Aversionsfaktoren lassen sich als Stellschrauben verstehen, die Zugänge ermöglichen und berufliche Neigungen fördern können. Für Betriebe ist dabei besonders relevant, dass Aversionen oft durch die Rahmenbedingungen vor Ort entstehen und nicht allein durch die intrinsische Motivation. Durch gezielte Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, betriebliche Gesundheitsvorsorge oder einen abwechslungsreichen Aufgabenzuschnitt können sie dazu beitragen, ihr Berufsfeld für potenzielle Fachkräfte attraktiver zu gestalten. Für die Berufsorientierung ergibt sich ebenfalls eine spannende Perspektive: Berufswahl bedeutet nicht nur, sich für einen Beruf zu entscheiden, sondern auch, Berufe schrittweise auszuschließen. Deshalb sollten Aversionen mitgedacht werden. Ein bewusster Blick auf Ausschlusskriterien kann Schüler*innen dabei unterstützen, Praktika und Ausbildungsplätze gezielter auszuwählen und gleichzeitig ihr Bewusstsein für eigene Bedürfnisse zu schärfen.

Die Auseinandersetzung mit dem beruflichen Aspirationsfeld von Schüler*innen zeigt, dass sowohl Attraktions- als auch Aversionsfaktoren die Berufswahl maßgeblich beeinflussen. Der Blick auf beide Faktorengruppen und ihre Wechselwirkungen kann nicht nur die Berufsorientierung gezielter gestalten, sondern auch Unternehmen wertvolle Hinweise liefern, um ihre Attraktivität für zukünftige Fachkräfte zu erhöhen.

4. Ausblick

In der nächsten Publikation der Reihe widmen wir uns der Frage, wie Schüler*innen im Übergangssektor in der Berufsorientierung gezielt angesprochen werden können, insbesondere im Hinblick auf Veränderungen in der Arbeitswelt. Dabei stehen Nachhaltigkeitsthemen und die Green Economy im Fokus. Untersucht wird, wie diese Themen bei Schüler*innen ankommen und welche Ansprache zielführend ist, um einerseits eine Verbindung zu ihren Interessen und Perspektiven herzustellen und andererseits ein klares Bild ihrer künftigen Arbeitswelt zu zeichnen.

5. Literaturverzeichnis

- Bundeszentrale für politische Bildung (BpB). o. J. »Push and Pull-Faktoren«. Zugegriffen 13. Februar 2025. <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/501223/push-and-pull-faktoren/>.
- Holmgaard, Marie Dufri. 2024. »Einflussfaktoren im Berufswahlprozess – Ein Ergebnisbericht«, Berufsorientierung im Übergangssektor II, BildungsRAUM Rheinisches Revier.
- Janson, Matthias. 2024. »Mehr Studis als Azubis«. <https://de.statista.com/infografik/33275/anzahl-der-auszubildenden-und-der-studierenden-an-hochschulen-in-deutschland/>.
- Maier, Günter W. o. J. »Zweifaktorentheorie«. Zugegriffen 4. Februar 2024. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/zweifaktorentheorie-48072#:~:text=Begriff%3A%20von%20Herzberg%20entwickelte%20Theorie,anderen%20Faktoren%20der%20Arbeitssituation%20beeinflusst.>
- Matthes, Stephanie. 2019. »Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung«.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Kompetenzzentrum
Bildung im Strukturwandel
Netzwerkbüro Rheinisches Revier



Institut für
soziale Arbeit e.V.