



## Supported Education - Lehrbetriebsbefragung zu unterstützten Berufslehren für Jugendliche mit psychischer Beeinträchtigung

Kurzbericht: Ergebnisübersicht und Praxisbezug der Ergebnisse<sup>1</sup>, 31.05.2011

Flurina Meisen Zanol<sup>2</sup>, Eva Deuchert<sup>3</sup>, Lukas Kauer<sup>3</sup>

### Supported Education

Im Bereich "Office Point" des Ostschweizer Rehabilitationsbetriebes "dreischiibe" können Jugendliche mit psychischer Beeinträchtigung kaufmännische Berufslehren im Rahmen beruflicher Massnahmen der Invalidenversicherung (IV) absolvieren. Schon seit einiger Zeit wurde dort erkannt, dass es für Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger, die ihre Ausbildung vollumfänglich im geschützten Rahmen absolviert haben, schwierig sein kann, nach dem Lehrabschluss erfolgreich in ein Angestelltenverhältnis im ersten Arbeitsmarkt zu wechseln. Wenn immer möglich, werden deshalb Lernende des dreischiibe Office Point bereits im Laufe ihrer Ausbildung in Lehrbetrieben des ersten Arbeitsmarktes platziert und durch einen Ausbildungs-Coach weiter begleitet. Dieses Modell nennt sich "Supported Education"<sup>4</sup>. Um Supported Education weiter ausbauen zu können, braucht die dreischiibe ausreichend Lehrbetriebe als Kooperationspartner. Dies bedingt, die damit verbundenen Einstellungen, Erwartungen und Bedenken von Ausbildungsverantwortlichen solcher Betriebe besser zu kennen. Deshalb sollte mittels einer Studie die Fragestellung empirisch geklärt werden, *wie Ausbildungsverantwortliche kaufmännischer Grundbildung die Möglichkeit einschätzen, Jugendliche mit psychischer Beeinträchtigung im Rahmen von Supported Education in ihren Lehrbetrieben auszubilden.*

Supported Education wird zuweilen mit Supported Employment<sup>5</sup> unter dem Begriff Arbeitsassistenz subsummiert. Dabei gilt das Credo des "first place, then train", d.h. das Trainieren arbeitsrelevanter Fähigkeiten findet direkt im ersten Arbeitsmarkt statt. In konventionellen Modellen der beruflichen Integration gilt hingegen das Motto "first train, then place", bei dem versucht wird, die erforderlichen Kompetenzen zunächst vollumfänglich im geschützten Umfeld eines Rehabilitationsbetriebes zu trainieren und die Person erst anschliessend im ersten Arbeitsmarkt zu platzieren. Ein Schlüsselement bei allen Arbeitsassistenzmodellen ist das sogenannte Job-Coaching. Ein Job-Coach ist eine Integrationsfachperson, die allen Beteiligten des Prozesses Beraterisch zur Verfügung steht, bei Schwierigkeiten vermittelt und die Lösungssuche begleitet. Bei Supported Education wird der Job-Coach dem Setting angepasst als Ausbildungs-Coach bezeichnet.

---

<sup>1</sup> Dieser Kurzbericht soll in einer kompakten und leicht verständlichen Weise die Ergebnisse der Lehrbetriebsbefragung und deren Praxisrelevanz aufzeigen. Theoriebezüge sowie Informationen zu Forschungsdesign und -methode der Studie sind im entsprechenden Forschungsbericht ersichtlich. Dieser kann bei den Autor/-innen angefordert werden.

<sup>2</sup> Fachhochschule St. Gallen, Fachbereich Soziale Arbeit, [flurina.meisen@fhsg.ch](mailto:flurina.meisen@fhsg.ch) (ehemals Mitarbeiterin dreischiibe)

<sup>3</sup> Universität St. Gallen, Center for Disability and Integration, [eva.deuchert@unisg.ch](mailto:eva.deuchert@unisg.ch), [lukas.kauer@unisg.ch](mailto:lukas.kauer@unisg.ch)

<sup>4</sup> Unterstützte Ausbildung

<sup>5</sup> Unterstützte Anstellung

Die Lehrbetriebsadressen für diese Befragung wurden uns freundlicherweise von den kantonalen Ämtern für Berufsbildung AI/AR/SG/TG zur Verfügung gestellt. Weitere Unterstützung beim Feldzugang erhielten wir vom Schweizerischen Arbeitgeberverband, von der IHK St. Gallen-Appenzell und von KV Ost. Finanzielle Unterstützung wurde uns vom Emil Zaugg-Fonds gewährt. Wir bedanken uns bei allen Beteiligten.

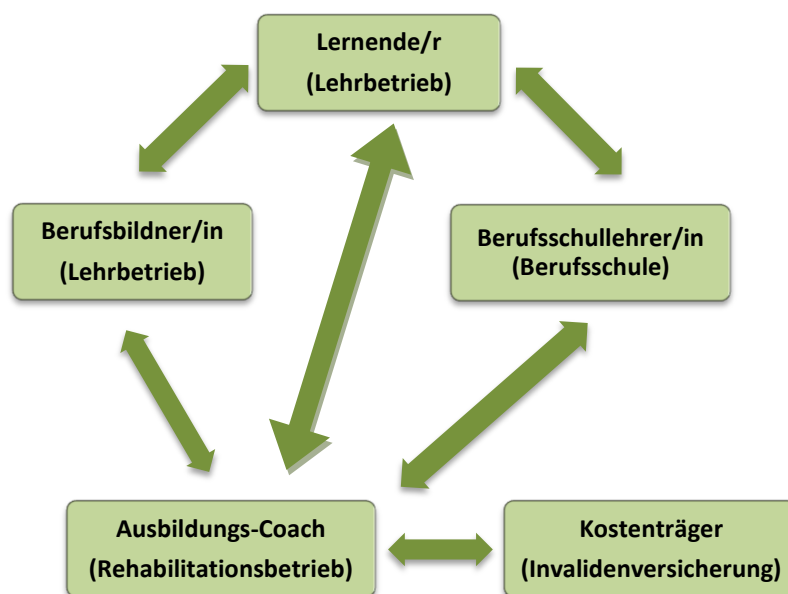
Ein wesentliches Element von Supported Education ist, dass der Lehrvertrag zwischen dem Lernenden und einem Rehabilitationsbetrieb abgeschlossen wird, damit dort im Falle schwer wiegender Krisen die Möglichkeit einer Weiterführung der Lehre gewährleistet ist.

Dem Partnerbetrieb aus dem ersten Arbeitsmarkt entstehen bei der Durchführung von Supported Education keine direkten Kosten, da die IV den Lehrlingslohn in Form eines Taggeldes für betroffene Person übernimmt und der Rehabilitationsbetrieb die Sozialversicherungskosten trägt.

Arbeitsassistenzmodelle sind auch für die Invalidenversicherung kostengünstiger als Integrationsprogramme, die vollumfänglich in Rehabilitationsbetrieben durchgeführt werden, da der Ausbildungs-Coach nur bei Bedarf aktiv werden muss. Dies kann nach Aufwand oder mit reduzierten Pauschalen verrechnet werden.

Trotz all dieser Vorteile können und sollen Arbeitsassistenzmodelle die konventionellen Integrationsprogramme nicht ersetzen sondern ergänzen, da es immer Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung geben wird, die auf den geschützteren Rahmen eines Rehabilitationsbetriebes angewiesen sind.

Abbildung 1: Akteure bei Supported Education



Im Office Point der dreischiibe wurde Supported Education seit 2001 in 6 Fällen durchgeführt: zwei Lernende erhielten nach ihrem Lehrabschluss eine Festanstellung im Lehrbetrieb, eine Lernende schloss ihre Ausbildung im Lehrbetrieb ab und war danach stellensuchend, drei Lernende kehrten aus gesundheitlichen Gründen während Supported Education zurück in den Rehabilitationsbetrieb und schlossen die Berufslehre dort ab. Eine Platzierung läuft zur Zeit erfolgreich, und für das Lehrjahr 2011/2012 sind mehrere Platzierungen vorgesehen.

## Die Lehrbetriebs-Befragung

Befragt wurden im November 2010 die Ausbildungsverantwortlichen aller Lehrfirmen für kaufmännische Grundbildung in den Kantonen Appenzell Innerrhoden (AI), Appenzell Ausserrhoden (AR), St. Gallen (SG) und Thurgau (TG). Die Zielpersonen wurden per Mail an ihre persönlichen Mailadressen in den Betrieben über die Befragung informiert und gebeten, einen Online-Fragebogen auszufüllen. Die Befragung wurde in Form eines sogenannten Discrete Choice Experiments (DCE) durchgeführt. Diese Methode ermöglicht es, den Einfluss verschiedener Faktoren auf den Auswahlentscheid von Ausbildungsverantwortlichen zu ermitteln. Die Befragten erhielten je 5 Fallbeispiele (hypothetischer) Lernender mit psychischer Beeinträchtigung, bei denen sie jeweils entscheiden mussten, ob sie diese im Rahmen von Supported Education in ihrem Lehrbetrieb ausbilden würden oder nicht. Zur Erstellung von Fallbeispielen für das DCE wurden Fallvignetten erstellt. Abbildung 2 zeigt eine exemplarische Fallvignette.

Abbildung 2: Fallvignette für das Discrete Choice Experiment (Fragebogen)

**Könnten Sie sich vorstellen, einen Lernenden mit den folgenden Eigenschaften im Rahmen von "Supported Education" auszubilden?**

**1. Kandidat**

Diagnose	Borderline-Persönlichkeitsstörung
Aktuelles Lehrjahr	3.
Alterskategorie	19-21 Jahre
Durchschnittliche Berufsschulnote in letztem Schuljahr	4.5
Durchschnittliche Absenztage pro Monat aufgrund der psychischen Beeinträchtigung	5 oder mehr
Ist zuverlässig in Bezug auf Pünktlichkeit, Abmachungen und Regeln	selten
Erledigt anstehende Arbeiten zuverlässig und speditiv	selten
Ist aus eigenem Antrieb motiviert und lernbereit	ab und zu
Lässt sich flexibel auf neue Aufgaben oder auf veränderte Rahmenbedingungen ein	fast immer
Fügt sich in das Arbeitsteam ein und verhält sich in Sozialkontakten situationsgerecht	selten
Achtet auf eigene psychische und körperliche Gesundheit, kennt eigene Grenzen und holt sich wenn nötig Hilfe	fast immer

Ja

Nein

Die Ausprägungen in Spalte 2 wurden den Fallbeispielen zufallsgesteuert zugewiesen. Die verschiedenen Ausprägungen aller Merkmale ist in der Tabelle A3 im Anhang ersichtlich. Zusätzlich wurden Merkmale der Betriebe und der Ausbildungsverantwortlichen erhoben, die in Tabelle A1 und A2 im Anhang ersichtlich sind.

Vor den Fallbeispielen mussten die Befragten die Auswahl der Leistungs- und Verhaltensmerkmale (Zeilen 6-11 der Fallvignette) auf einer Skala mit fünf Ausprägungen, von "nicht wichtig" bis "sehr wichtig" einschätzen. Im Weiteren wurden Fragen zu folgenden Aspekten gestellt, bei denen die Befragten angeben mussten, inwieweit die angegebenen Antwortvorschläge zutreffen:

- Mögliche Aspekte durch die der Lehrbetrieb von Supported Education profitieren könnte
- Mögliche Motivationsaspekte, weshalb der oder die Befragte sich persönlich für Supported Education entscheiden könnte
- Mögliche Hemmnisse im Lehrbetrieb bei der Umsetzung von Supported Education
- Mögliche Formen der Unterstützung durch den Rehabilitationsbetrieb, damit der Lehrbetrieb Lernende mit einer psychischen Beeinträchtigung im Rahmen von Supported Education ausbilden könnte



Tabelle 1 zeigt die Rücklaufbeschreibung der Befragung.

Tabelle 1: Rücklaufbeschreibung der Befragung

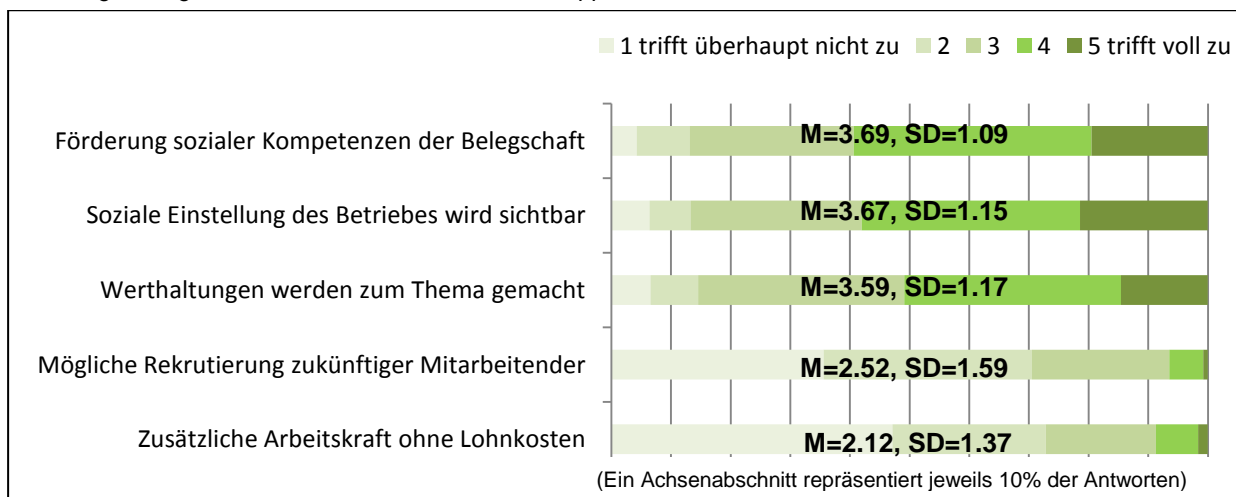
Anzahl der erhaltenen Adressen von den Berufsbildungsämtern	1'925	
Anzahl inaktiver Lehrbetriebe ermittelt durch Telefonrecherche	376	
Anzahl versandter Fragebogen per Mail an aktive Lehrbetriebe	1'549	
Anzahl nicht zustellbarer Mails	20	
Nettostichprobe	1'529	100%
Keine Teilnahme	768	50.23%
Anzahl aktivierter Fragebogen	761	49.77%
Anzahl vollständig ausgefüllter Fragebogen (Rücklaufquote netto)	559	36.55%

### Ergebnisse der Einschätzungs-Skalen

Im Folgenden sind die Ergebnisse der Einschätzungs-Skalen grafisch dargestellt. M entspricht jeweils dem Mittelwert (Durchschnitt) der Punkte aller Antworten, SD der Standardabweichung davon<sup>1</sup>.

Bei den möglichen Profitaspekten für die Betriebe fällt auf, dass soziale Aspekte, wie *Förderung sozialer Kompetenzen in der Belegschaft*, *Sichtbarwerden der sozialen Einstellung des Betriebes* und *Thematisierung von Werthaltungen* deutlich höher als möglicher Profit für den Betrieb angesehen werden als der Gewinn einer zusätzlichen Arbeitskraft. Dies könnte für Ausbildungs-Coaches bedeuten, bei der Akquirierung von Lehrbetrieben speziell zu erwähnen, dass es zwar um die Vermittlung von Lernenden mit psychischer Beeinträchtigung geht, diese jedoch beim Übertritt in das Supported Education Modell durchaus als arbeitsfähig gelten und dieser Aspekt auch im Vordergrund der Platzierung stehen sollte.

Abbildung 3: Möglicher Profit für den Betrieb durch Supported Education

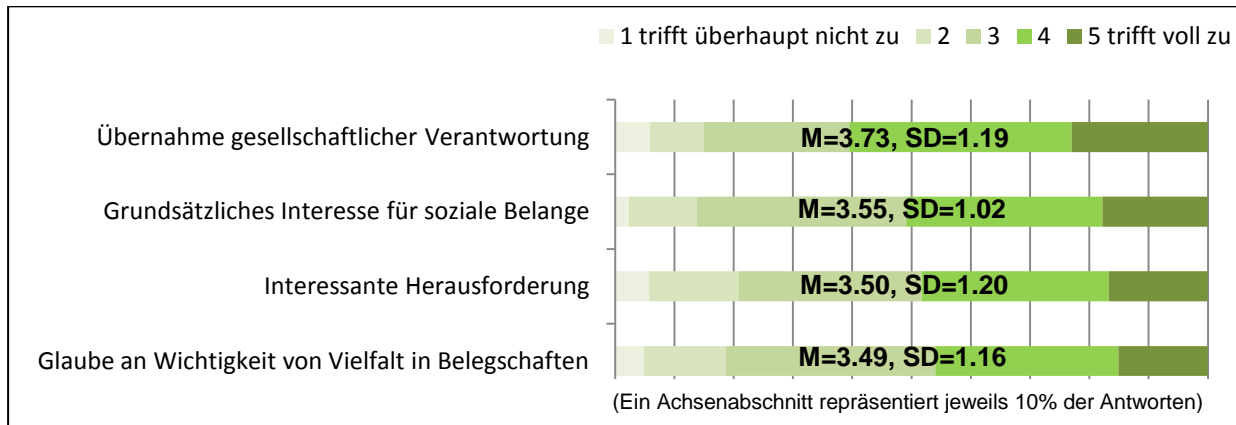


<sup>1</sup> Berechnungen von Mittelwerten und Standardabweichungen sind methodisch nur bei mindestens intervallskalierten Daten zulässig. Hier wird davon ausgegangen, dass die Punkte auf den 5-er Skalen der Abbildungen 3-7 jeweils dieselben Abstände aufweisen.



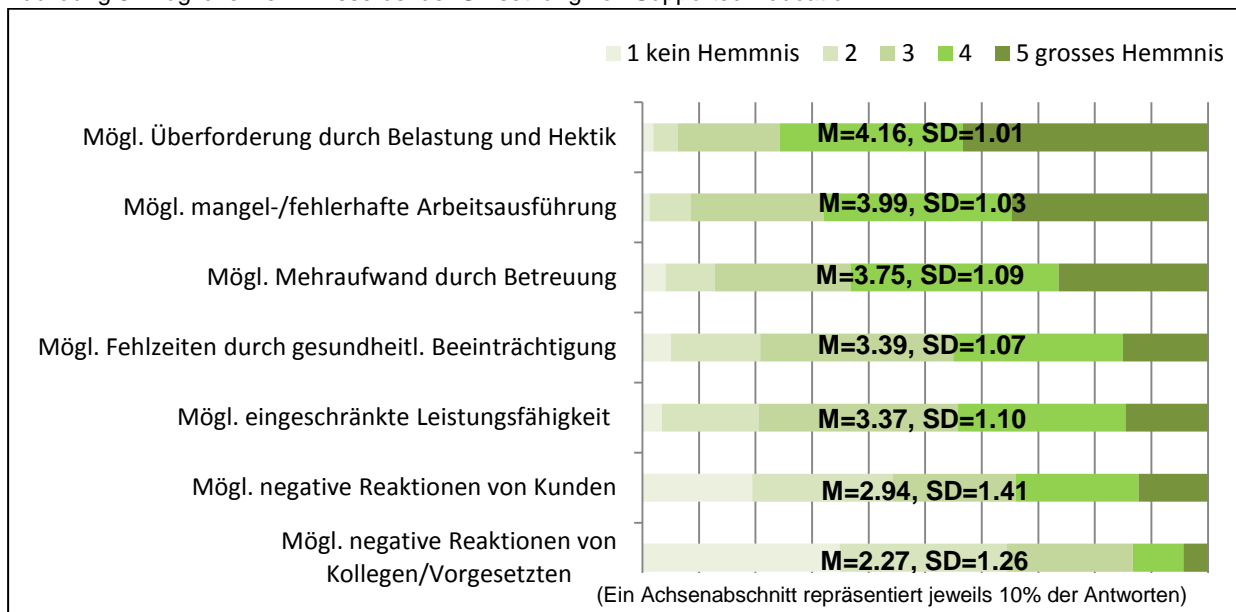
Als persönliche Motivationsfaktoren der Ausbildungsverantwortlichen, Supported Education durchzuführen, schnitten alle präsentierten Aspekte, d.h. *Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung*, *grundsätzliches Interesse für soziale Belange*, *interessante Herausforderung* und *Glaube an die Wichtigkeit von Vielfalt in Belegschaften* als ähnlich wichtig ab.

Abbildung 4: Mögliche Motivation von Ausbildungsverantwortlichen für Supported Education



Bezüglich der Einschätzung von Hemmnissen bei der Umsetzung von Supported Education lagen die Aspekte *mögliche Überforderung des Lernenden durch Belastung und Hektik*, *mögliche mangel- oder fehlerhafte Arbeitsausführung* und *möglicher Mehraufwand durch Betreuung* an der Spitze. Im Mittelfeld lagen die Aspekte *mögliche Fehlzeiten durch gesundheitliche Beeinträchtigung* und *mögliche eingeschränkte Leistungsfähigkeit*. Als kleinste Hemmnisse wurden die Aspekte *mögliche negative Reaktion von Kunden* und *mögliche negative Reaktion von Kollegen/Vorgesetzten* eingeschätzt. Betrachtet man den eher hohen Wert, welcher in Abbildung 7 der Einfügung ins Team und der situationsgerechten Gestaltung von Sozialkontakten beigemessen wird, und vor allem das hohe Hindernis, das sich im Discrete Choice Experiment ergeben hat, ist das Hemmnis dieser letzten beiden Aspekte in der Realität jedoch vermutlich grösser.

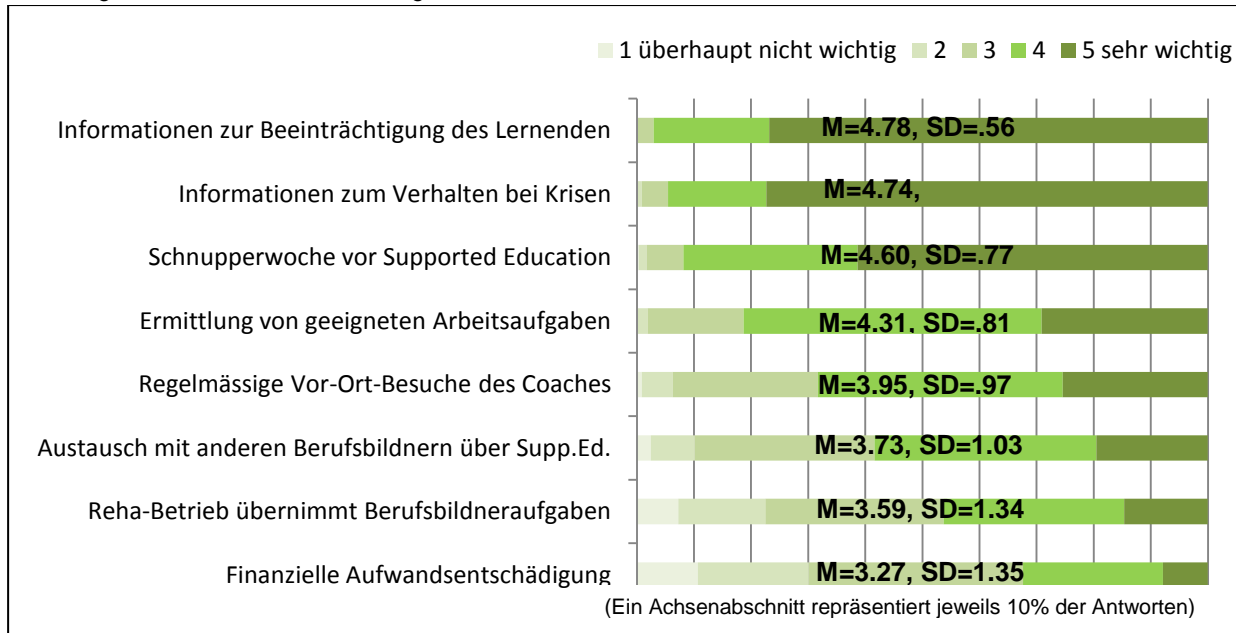
Abbildung 5: Mögliche Hemmnisse bei der Umsetzung von Supported Education





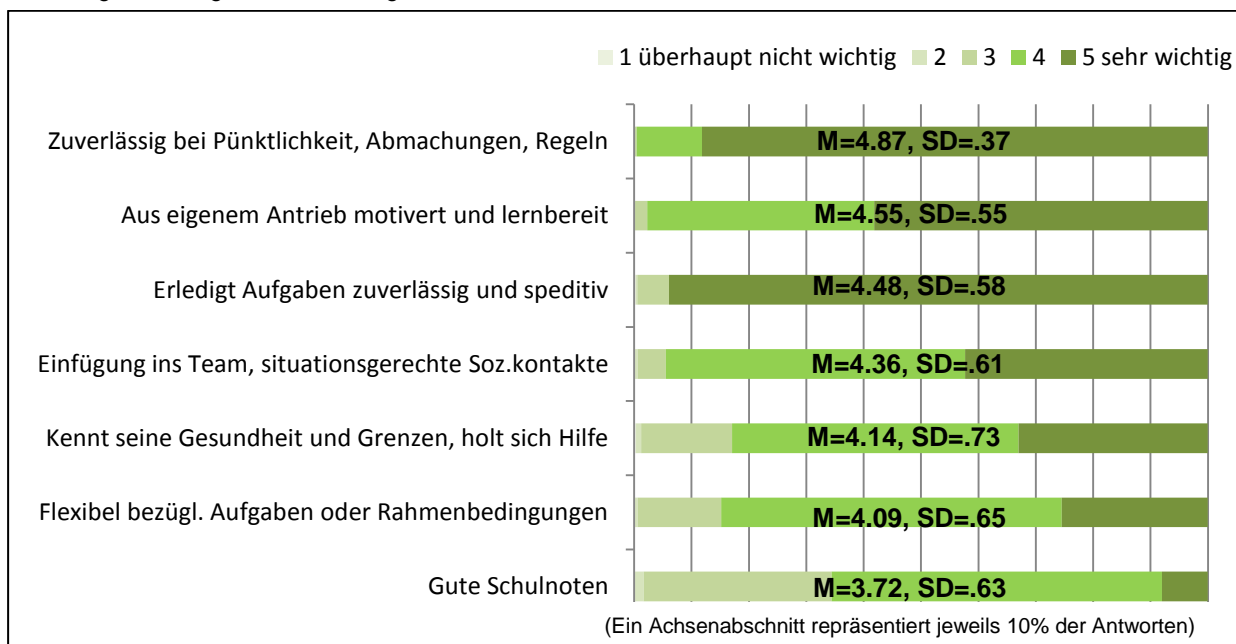
Als Formen der Unterstützung bei der Umsetzung von Supported Education wünschen sich die Ausbildungsverantwortlichen vor allem *Informationen zur Beeinträchtigung des Lernenden* und *Informationen zum Verhalten bei Krisen* sowie *Schnupperwoche vor Beginn von Supported Education*. Im Mittelfeld liegen *Unterstützung bei der Ermittlung geeigneter Arbeitsaufgaben*, *regelmässige Vor-Ort-Besuche des Ausbildungs-Coaches*, *Austausch mit anderen Berufsbildner/-innen über Supported Education* sowie die *Übernahme von Berufsbildneraufgaben durch den Rehabilitationsbetrieb*. Am wenigsten gefragt ist eine *finanzielle Aufwandsentschädigung*.

Abbildung 6: Formen der Unterstützung durch den Rehabilitationsbetrieb



Die Wichtigkeit der Leistungs- und Verhaltensmerkmale stimmt recht gut überein mit den Resultaten, die sich auch bei der Auswahl der Fallbeispiele gezeigt haben: Die Merkmale der Zeilen 1-4 haben sich dort als grosse Hemmnisse für die Auswahl von Lernenden erwiesen, die Merkmale der Zeilen 5-6 als mässige Hemmnisse. *Gute Schulnoten* hatten keinen Einfluss auf den Entscheid.

Abbildung 7: Wichtigkeit der Leistungs- und Verhaltensmerkmale





## Ergebnisse des Discrete Choice Experiments

Alle Teilnehmenden haben bei jeweils 5 Fallbeispielen entschieden, ob sie die präsentierte Person im Rahmen von Supported Education ausbilden würden oder nicht. Im Durchschnitt haben sie dabei 1.09<sup>1</sup> der 5 präsentierten Fallbeispiele akzeptiert. 41% der Befragten haben keines der Fallbeispiele akzeptiert. Zunächst wurde die Akzeptanz der Fallbeispiele darauf hin untersucht, welche betrieblichen Merkmale (Details in Tabelle A1 im Anhang) und Merkmale der ausbildungsverantwortlichen Person (Details in Tabelle A2 im Anhang) einen statistisch signifikanten Einfluss auf den Wahlentscheid haben:

Insgesamt kann festgestellt werden, dass praktisch keine betrieblichen Faktoren, die erhoben wurden, einen statistisch signifikanten Einfluss auf den Auswahlentscheid haben. Überraschend ist vor allem die Tatsache, dass weder verschiedene Faktoren betrieblicher **Behindertenfreundlichkeit**, noch die Zugehörigkeit zum **Non-Profit-Bereich** oder zum **staatlichen bzw. teilstaatlichen Sektor** die Chancen für Lernende mit psychischer Beeinträchtigung erhöhen. Letzteres bestätigt sich auch nochmals dadurch, dass in Betrieben der Branche "öffentliche Verwaltung" keine höhere Bereitschaft zur Ausbildung dieser Lernenden vorhanden ist als in anderen Branchen, was aus sozialpolitischer Sicht durchaus erwartet werden dürfte!

Hervorstechend ist jedoch das deutlich negative Ergebnis für Betriebe, in denen die Lernenden **Kundenkontakt** haben. Von den Ausbildungsverantwortlichen solcher Betriebe wurde durchschnittlich fast ein Fallbeispiel (0.99) weniger angenommen als von denjenigen in Betrieben mit Lehrstellen ohne Kundenkontakt. Hinzu kommt, dass 97% der teilnehmenden Betriebe angeben, dass Lernende bei ihnen Kundenkontakt haben, was diesem Befund zusätzliches Gewicht gibt. Dies bedeutet, dass KV-Lernende auf jeden Fall bereits vor dem Zeitpunkt einer Supported Education Platzierung Gelegenheit haben müssen, den Umgang mit Kundschaft zu üben.

Der einzige weitere betriebliche Faktor, der sich statistisch signifikant auswirkt, ist die Zugehörigkeit zur **Ausbildungsbranche** Dienstleistung & Administration. Diese Tatsache ist eher günstig zu werten, da Dienstleistung & Administration mit 47% der teilnehmenden Betriebe die grösste Branche ist. Zudem gehören auch die meisten Rehabilitationsbetriebe, die kaufmännische Berufslehren für Lernende mit gesundheitlicher Beeinträchtigung anbieten, dieser Branche an, was beim Wechsel in ein Supported Education Verhältnis vorteilhaft ist, weil dann nicht auch noch die Ausbildungsbranche gewechselt werden muss.

Auch bei den persönlichen Merkmalen der Ausbildungsverantwortlichen sind wenige Faktoren statistisch signifikant. Eher überraschend ist das Ergebnis, dass **ältere Ausbildungsverantwortliche** (ab 40 Jahren) mit **mehr Berufserfahrung** (über 10 Jahre) eine leicht geringere Bereitschaft zeigen, Fallbeispiele anzunehmen als jüngere mit kürzerer Berufserfahrung. Eigentlich bestand die Vermutung, dass sich erfahrene und ältere Ausbildungsverantwortliche einerseits eher mehr Herausforderung zutrauen als jüngere und andererseits in ihrer Laufbahn bereits zuvor schon mit schwierigen Lernenden zu tun hatten. Eventuell hat sie aber genau diese Erfahrung skeptischer gemacht, Lernende auszuwählen, deren Ausbildung sich aufgrund ihrer psychischen Beeinträchtigung schwierig gestalten könnte.

---

<sup>1</sup> Das hypothetische Forschungsdesign mit der Frage "können Sie sich vorstellen, einen Lernenden mit den folgenden Eigenschaften im Rahmen von Supported Education auszubilden?" hat einen statistischen Verzerrungseffekt (hypothetical bias) ergeben. Dieser konnte jedoch methodisch korrigiert werden. Alle folgenden Angaben beziehen sich auf diese korrigierten Werte. Weitere Einzelheiten zum hypothetical bias und dessen Korrektur sind im Forschungsbericht zur Studie dargelegt.



Mittels einer Regressionsanalyse wurde danach untersucht, wie gross der Einfluss der lernendenbezogenen Merkmale aus den Fallvignetten auf den Auswahlentscheid der Ausbildungsverantwortlichen ist (Details siehe Tabelle A3 im Anhang). Dabei zeigte sich, dass die Angaben, welche die Befragten zu Beginn des Fragebogens bezüglich allgemeiner Wichtigkeit von Leistungs- und Verhaltensmerkmalen bei Lernenden gemacht haben (Abbildung 7), recht gut mit ihren später gezeigten Auswahlpräferenzen bei den Fallbeispielen übereinstimmen. So sind die vier Eigenschaften mit den höchsten Durchschnittswerten auf der Einschätzungs-Skala auch jene, die in der Regressionsanalyse bereits dann eine hoch signifikante Chancenminderung bedeuten, wenn sie vom Lernenden statt "fast immer" nur "ab und zu" gezeigt werden. Es handelt sich hierbei um die folgenden Merkmale:

- **Ist zuverlässig in Bezug auf Pünktlichkeit, Abmachungen und Regeln**
- **Ist aus eigenem Antrieb motiviert und lernbereit**
- **Erledigt anstehende Aufgaben zuverlässig und speditiv**
- **Fügt sich in das Arbeitsteam ein und verhält sich in Sozialkontakten situationsgerecht**

Werden Leistungs- und Verhaltensmerkmale von einem Lernenden nur "selten" statt "fast immer" gezeigt, wirken sich auch noch die beiden folgenden Merkmale als hoch signifikant Chancenmindernd aus:

- **Achtet auf seine Gesundheit, kennt seine Grenzen und holt sich wenn nötig Hilfe**
- **Lässt sich flexibel auf neue Aufgaben oder veränderte Rahmenbedingungen ein**

Insgesamt bedeuten diese deutlichen und hoch signifikanten Chancenminderungen für eine Person, die **positive Leistungs- und Verhaltensmerkmalen nur ab und zu oder sogar nur selten** zeigt, dass es in der Praxis Sinn macht, diese konkreten Merkmale in die Förderplanung der Lernenden zu integrieren und sie bei einem geplanten Wechsel in ein Supported Education Lehrverhältnis zu überprüfen, um Schwierigkeiten bei der Stellensuche oder das Risiko einer Rückplatzierung zu minimieren.

Ausser den konkreten Leistungs- und Verhaltensmerkmalen enthielten die Fallvignetten noch weitere Variablen, deren Einfluss auf den Auswahlentscheid mittels Regressionsanalyse getestet wurde. Eine Frage dabei war, ob sich die **Nennung einer psychiatrischen Diagnose** hinderlich auf den Auswahlentscheid von Ausbildungsverantwortlichen auswirkt oder nicht. Hier lag die Annahme zugrunde, dass psychiatrische Diagnosen stigmabehaftet sind und sich deshalb als Hemmnis auswirken könnten. Um dies überprüfen zu können, wurden die Teilnehmenden zu Beginn der Befragung zufälligerweise zwei verschiedenen Gruppen zugeteilt, wobei die Fallvignetten der einen Gruppe, zusätzlich zu den anderen Merkmalen, auch eine von vier verschiedenen psychiatrischen Diagnosen enthielt<sup>1</sup>. Die Resultate bezüglich Chancenminderung durch Diagnosenennung sind nicht eindeutig. Drei der genannten Diagnosen (Manisch-depressive Erkrankung, Schizophrenie und Borderline-Persönlichkeitsstörung) führten zwar zu einer Chancenminderung, wobei diese nur bei Schizophrenie statistisch signifikant ist, hier dafür sogar auf einem Niveau von 1%, was ein

---

<sup>1</sup> Es wurden ausschliesslich deshalb unterschiedliche Diagnosen zugeschrieben, um die Fallvignetten realitätsnaher zu gestalten. Dabei wurden Diagnosen gewählt, die einerseits bei Lernenden der dreischiibe vorkommen und die andererseits auch von Laien dem Überbegriff "psychische Erkrankung" zugeordnet werden dürften. Da in der Studie nicht von einem diagnoseorientierten Behinderungsverständnis ausgegangen wird, sollte auch nicht der Einfluss der unterschiedlichen Diagnosen getestet werden, sondern ausschliesslich, ob Befragte, denen eine psychiatrische Diagnose genannt wird, grundsätzlich eine tiefere Ausbildungsbereitschaft zeigen, als Befragte, denen keine Diagnose genannt wird.





sehr hoher Wert ist. Die Diagnose Ess-Störung führte hingegen sogar zu einer 13% und signifikant höheren Akzeptanz gegenüber der Referenzkategorie "keine Diagnosenennung". Lässt sich daraus überhaupt ein Schluss für die Praxis ziehen, so ist es wohl in erster Linie jener, dass die Nennung einer psychiatrischen Diagnose für Laien – wie Ausbildungsverantwortliche von Lehrbetrieben – eher verwirrend ist, was eventuell zum aufgezeigten Ergebnis geführt hat. Grundsätzlich dürfte es für Ausbildungs-Coaches ratsam sein, bei der gesamten Förderplanung auf die individuellen Ressourcen und Defizite der oder des Lernenden zu fokussieren. Sollte die Diagnose bei der Suche eines Lehrbetriebes dennoch zum Thema werden, darf diese keinesfalls einfach als Begriff stehen bleiben, sondern muss unbedingt in den Kontext gesetzt werden, was sie bezogen auf die verschiedenen arbeitsrelevanten Leistungs- und Verhaltensmerkmale bedeuten könnte.

Die **bereits im Lehrbetrieb gesammelte Arbeitserfahrung** scheint keinen Vorteil zu bringen, da eine Platzierung im 3. Lehrjahr dieselbe Akzeptanz findet, wie eine Platzierung gleich bei Lehrbeginn und auch die Akzeptanzquoten von Fallbeispielen im 1. und 2. Lehrjahr ähnlich sind. Dies gibt den Ausbildungs-Coaches mehr Flexibilität und erlaubt eine, auf das Individuum und den Verlauf angepasste Ausbildungsplanung.

Die **Schulnoten** 4.5 und 5 im letzten Schul- oder Lehrjahr bewirken keine signifikante Bereitschaftsminderung und die Note 4 nur eine sehr schwache Bereitschaftsminderung gegenüber der Note 5.5. Dies weist darauf hin, dass auch besonders gute Schulnoten die Hemmnisse, Lernende mit psychischer Beeinträchtigung auszuwählen, offenbar nicht kompensieren können.

Ein höheres **Alter** als das der Referenzkategorie 16-18, der die meisten gesunden Lernenden angehören dürften, ist offenbar ein Nachteil. Bereits schon die Alterskategorie 19-21 Jahre ist gegenüber der Referenzkategorie hoch signifikant im Nachteil bezüglich Akzeptanz, was im weiteren Altersverlauf dann nicht mehr wesentlich zunimmt. Durch das erhöhte Risiko biografischer Brüche, ist es eine Realität, dass Lernende mit psychischer Beeinträchtigung oft ein höheres Alter aufweisen als gesunde Lernende. Dies kann durch die Erkenntnis dieses Resultats zwar nicht beeinflusst werden, zeigt aber, dass es ein Thema ist, das bei der Suche eines Lehrbetriebs gegebenenfalls angesprochen werden muss. Als Vorteil eines höheren Alters könnte z.B. gesehen werden, dass mit steigendem Lebensalter pubertätsbedingte Schwierigkeiten von Lernenden – und zwar sowohl von Gesunden als auch von solchen mit psychischer Beeinträchtigung – in der Regel abnehmen, was den Umgang mit ihnen zumindest diesbezüglich erleichtern kann.

3-4 **Absentzage** pro Monat vermindern die Chance akzeptiert zu werden um 8%, 5 und mehr Absentzage pro Monat sogar um 11%. Da es durchaus sein kann, dass psychische Beeinträchtigungen – zumindest phasenweise – die Absentzage einer Person markant erhöhen, ist es wichtig, dies bei der Suche eines Lehrbetriebs mit den Ausbildungsverantwortlichen zu thematisieren. Hier könnte geltend gemacht werden, dass eine Lernende oder ein Lernender mit dem Risiko vermehrter Krankheitsabsenzen als zusätzliche Arbeitskraft gesehen werden muss, die nicht eine gesunde Person ersetzt, sondern das Team um eine Person ergänzt. Legitimiert werden könnte diese Argumentation z.B. dadurch, dass dem Lehrbetrieb für die Beschäftigung der oder des Lernenden keine Mehrkosten entstehen. Allerdings ist darauf zu achten, wie dies innerbetrieblich kommuniziert wird, damit bei den betriebseigenen Lernenden oder den Arbeitnehmenden des Betriebes keine Ungerechtigkeitsgefühl entsteht. Abgesehen davon kann und muss dieses Resultat jedoch auch den betroffenen Lernenden aufgezeigt werden, damit sich diese bewusst sind, dass sich vermehrtes Fernbleiben am Arbeitsplatz hinderlich auf den Ausbildungsverlauf auswirken kann und – wenn immer möglich – vermieden werden sollte.



Insgesamt lässt sich feststellen, **dass Merkmale der Lernenden einen eindeutig grösseren Einfluss auf den Auswahlentscheid haben, als Merkmale auf Seiten der Lehrbetriebe.** Dieses Ergebnis ist für die Rehabilitationspraxis eigentlich als vorteilhaft zu betrachten, da es dort ja genau darum geht, bei den Lernenden mit gezielter Förderplanung Veränderungsprozesse anzustreben, d.h. diese Faktoren also als – zumindest mehr oder weniger – beeinflussbar gelten. Zudem eröffnet das Ergebnis eine breite Palette potentieller Partnerbetriebe, weil nicht schon eine gewisse Anzahl Firmen aufgrund der Grösse, der Branche oder anderer Faktoren völlig ungeeignet scheint. In Tabelle 2 auf Seite 12 sind die Ergebnisse des Discrete Choice Experiments nochmals in einer Übersicht zusammengefasst.

Was bei der Interpretation der Ergebnisse jedoch nicht übersehen werden darf, ist die Tatsache, dass **insgesamt nur eine geringe Akzeptanzquote** von 8.6% aller präsentierten Fallbeispiele erzielt wurde und diese Zahl aufgrund methodischer Grenzen in der Realität sogar bis auf 3% sinken könnte<sup>1</sup>. Auch der Wert der Konstante weist in diesem Zusammenhang auf eine interessante Tatsache hin, bedeutet er doch, dass sogar eine Fallvignette mit den bestmöglichen Ausprägungen in allen Merkmalen nur mit einer Chance von 30% angenommen wurde. Führt man sich vor Augen, dass es sich dabei um eine Person handelt, die zwar offenbar unter einer psychischen Beeinträchtigung leidet, aber z.B. eine Durchschnittsnote von 5.5 mitbringt, eine lückenlose Präsenz vorweisen kann und alle Leistungs- und Verhaltensmerkmale fast immer erfüllt, darf man sich zurecht fragen, welcher gesunde Lernende hier mithalten könnte! Eine breit angelegte Information über Supported Education in potentiellen Lehrbetrieben, mit dem übergeordneten Ziel der Entstigmatisierung von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, muss deshalb als eine Hauptaufgabe der sozialpsychiatrischen Berufsbildungspraxis angesehen werden.

Auch sozialpolitisch ist die tiefe Akzeptanzquote der Fallbeispiele von höchster Brisanz. Die Jugendlichen auf die sich die vorliegende Studie bezieht, verfügen trotz ihrer psychischen Beeinträchtigung über beachtliche Ressourcen, was schon durch die Tatsache belegt ist, dass sie in der Lage sind eine Berufslehre mit eidgenössisch anerkanntem Abschluss zu absolvieren. Wie sich gezeigt hat, werden jedoch selbst solch ressourcenreiche Menschen aufgrund ihrer psychischen Beeinträchtigung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes nur sehr zögerlich akzeptiert. Dies lässt vermuten, dass es im Rahmen der geplanten IV-Revision 6a massive Schwierigkeiten geben dürfte, Menschen mit psychischen oder psychosomatischen Beeinträchtigungen in grosser Zahl in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Nach Aufhebung oder Reduktion der Renten haben die betroffenen Personen zwar einen Anspruch auf berufliche Massnahmen. Betrachtet man jedoch die Resultate der vorliegenden Studie wird klar, dass solche Massnahmen allein die Reintegration keinesfalls sicher stellen. Diese IV-Rentnerinnen und -Rentner haben teilweise über Jahre einen Alltag fernab jeglicher Arbeitsrealität gelebt, was ihre Chancen, von Entscheidungsträgern in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes angenommen zu werden, äusserst unrealistisch erscheinen lässt. Und offenbar ist nicht einmal in der öffentlichen Verwaltung mit einer zufriedenstellenden Bereitschaft für die Integration von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung zu rechnen! Grundsätzlich ist eine politische Ausrichtung auf Eingliederung von Behinderten in den ersten Arbeitsmarkt auch aus rehabilitatorischer Sicht sehr zu begrüssen. Die Politik ist jedoch gefordert, über die geplanten Unterstützungs- und Anreizsysteme hinaus, verbindliche Rahmenbedingungen zu schaffen, welche die berufliche (Re)-Integration von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung realistisch machen.

---

<sup>1</sup> Die genaue Begründung dieser Angabe findet sich im Forschungsbericht zur Studie.



Zum Abschluss werden nun noch Empfehlungen formuliert, wie Praktikerinnen und Praktiker sozialpsychiatrischer Berufsbildung die Ergebnisse dieser Studie nutzen können. Diesbezüglich bedürfen zunächst die beiden folgenden Punkte der Beachtung:

- Wissenschaftlich gesehen muss die Validität der hier beschriebenen Ergebnisse auf die teilnehmenden Betriebe dieser Studie beschränkt werden<sup>1</sup>. Für die Praxis ist dies jedoch irrelevant, da für sie nur jene Betriebe eine Relevanz haben, die über eine Grundsatzbereitschaft zur Ausbildung von Lernenden mit psychischer Beeinträchtigung verfügen. Bei Betrieben, die nicht an der Befragung teilgenommen haben, kann eine solche Bereitschaft stark in Frage gestellt werden.
- Die Methode mit konstruierten Fallbeispielen, sowie das gesamte quantitative Forschungsdesign kann nicht 1:1 in die Praxis "umgedacht" werden. Bei der Berücksichtigung von Ergebnissen dieser Studie in die Weiterentwicklung von Supported Education Konzepten ist deshalb der Tatsache sorgfältig Rechnung zu tragen, dass Lernende als Subjekte mit individuellen Ressourcen, Defiziten und Kombinationen davon zu betrachten sind und die vorliegenden Resultate ein individuelles Fallverstehen und eine "massgeschneiderte" Förderplanung weder ersetzen können noch wollen.

Ausbildungs-Coaches in Rehabilitationsbetrieben und weiteren Praktikerinnen und Praktikern sei deshalb empfohlen, die Ergebnisse dieser Studie in erster Linie als Hilfsmittel dafür zu verwenden, welche Themen mit Ausbildungsverantwortlichen potentieller Partnerbetriebe und mit psychisch beeinträchtigten Lernenden – zusätzlich zu den individuellen Aspekten – unbedingt anzusprechen sind, wenn es um eine mögliche Platzierung im Rahmen von Supported Education geht. Zu berücksichtigen sind auch die in Abbildung 6 aufgezeigten Unterstützungswünsche von Ausbildungsverantwortlichen an die Fachpersonen der Rehabilitationsbetriebe.

---

<sup>1</sup> Die genaue Begründung dieser Angabe findet sich im Forschungsbericht zur Studie.



Tabelle 2: Zusammenfassung der DCE-Resultate

	<b>Bei den Lernenden</b>	<b>Beim Lehrbetrieb</b>
<b>Keine signifikante Auswirkung auf die Ausbildungsbereitschaft für Lernende mit psychischer Beeinträchtigung im Rahmen von Supported Education</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosennennung (insgesamt)</li> <li>• Bereits im Rehabilitationsbetrieb erworbene Arbeitserfahrung (Phase der Berufslehre)</li> <li>• Schulnoten zwischen genügend und sehr gut (4 - 5.5)</li> <li>• 1-2 Absentzstage pro Monat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsbranche</li> <li>• Staatliche, teilstaatliche oder nicht staatliche Organisationsform</li> <li>• Non-Profit oder Profit-Ausrichtung des Betriebs</li> <li>• Betriebsgrösse (Anzahl Mitarbeitende, Anzahl KV-Lehrstellen)</li> <li>• Teilnahme an Lehrverbund</li> <li>• Arbeitszeitmodell und Arbeitsplatz (Grossraumbüros) der Lernenden</li> <li>• Behindertenfreundliche Richtlinien des Betriebes</li> <li>• Erfahrung der Ausbildungsverantwortlichen mit Menschen mit Behinderung (beruflich oder privat)</li> <li>• Geschlecht der Ausbildungsverantwortlichen</li> </ul>
<b>Mässiges Hindernis bezüglich Ausbildungsbereitschaft für Lernende mit psychischer Beeinträchtigung im Rahmen von Supported Education</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lässt sich nur ab und zu flexibel auf neue Aufgaben oder veränderte Rahmenbedingungen ein</li> <li>• 3-4 Absentzstage pro Monat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ältere Ausbildungsverantwortliche (&gt; 40 Jahre) mit mehr Berufserfahrung (&gt;10 Jahre)</li> </ul>
<b>Grosses Hindernis bezüglich Ausbildungsbereitschaft für Lernende mit psychischer Beeinträchtigung im Rahmen von Supported Education</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ist nur ab und zu oder selten zuverlässig in Bezug auf Pünktlichkeit, Abmachungen und Regeln</li> <li>• Ist nur ab und zu oder selten zuverlässig und speditiv in der Arbeitsausführung</li> <li>• Ist nur ab und zu oder selten aus eigenem Antrieb motiviert und lernbereit</li> <li>• Fügt sich nur ab und zu oder selten in das Arbeitsteam ein und verhält sich in Sozialkontakten nur ab und zu oder selten situationsgerecht</li> <li>• Lässt sich nur selten flexibel auf neue Aufgaben oder veränderte Rahmenbedingungen ein</li> <li>• Achtet nur selten auf seine Gesundheit und holt sich nur selten Hilfe wenn nötig</li> <li>• Höheres Alter als 18 Jahre</li> <li>• 5 und mehr Absentzstage/Monat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrstellen mit Kundenkontakt</li> </ul>



## **Abbildungs-, Tabellen- und Anhangsverzeichnis**

Abbildung 1: Akteure bei Supported Education

Abbildung 2: Fallvignette für das Discrete Choice Experiment für die Gruppe "mit Diagnose" (Fragebogen)

Abbildung 3: Möglicher Profit für den Betrieb durch Supported Education

Abbildung 4: Mögliche Motivation von Ausbildungsverantwortlichen für Supported Education

Abbildung 5: Mögliche Hemmnisse bei der Umsetzung von Supported Education

Abbildung 6: Formen der Unterstützung durch den Rehabilitationsbetrieb

Abbildung 7: Wichtigkeit der Leistungs- und Verhaltensmerkmale

Tabelle 1: Rücklaufbeschreibung der Befragung

Tabelle 2: Zusammenfassung der DCE-Resultate

Anhang A1: Einfluss betrieblicher Merkmale der auf den Auswahlentscheid, deskriptive Statistik

Anhang A2: Einfluss der Merkmale Ausbildungsverantwortlicher auf den Auswahlentscheid, deskriptive Statistik

Anhang A3: Einfluss lernendenbezogener Merkmale auf den Auswahlentscheid, Regressionsanalyse



## Anhang

Anhang A1: Einfluss betrieblicher Merkmale der auf den Auswahlentscheid, deskriptive Statistik<sup>11</sup>

	N	M	SD	Anzahl akzeptierter Fallbeispiele (in Klammer: Differenz der übrigen Ausprägungen der Variable zum Wert)	p-Wert Differenz ( $\alpha=0.05^*$ $\alpha=0.01^{**}$ )
<b>Branche</b>					
Dienstleistung & Administration	568	0.47	0.50	1.25 (-0.30)	0.016*
Öffentliche Verwaltung	568	0.17	0.37	1.01 (0.10)	0.830
Treuhand/Immobilien-Treuhand	568	0.06	0.24	1.00 (0.10)	0.441
Bank / Versicherung	568	0.14	0.34	0.81 (0.32)	0.079
Metall-, Maschinen- und Elektroindustrie	568	0.08	0.27	0.98 (0.13)	0.582
Übrige	568	0.09	0.29	1.00 (0.10)	0.499
<b>Organisationsform</b>					
Non-profit Organisation	568	0.11	0.31	1.34 (-0.28)	0.100
Staatlicher oder halbstaatlicher Betrieb	568	0.24	0.43	1.13 (-0.04)	0.383
<b>Anzahl Mitarbeitende</b>					
< 10	561	0.18	0.39	1.04 (0.08)	0.498
10-50	561	0.41	0.49	1.13 (-0.04)	0.464
51-100	561	0.12	0.33	1.39 (-0.33)	0.092
101-500	561	0.19	0.39	1.05 (0.07)	0.662
>500	561	0.10	0.30	0.48 (0.29)	0.097
<b>Anzahl aktuelle KV-Lernende</b>					
0	562	0.08	0.27	1.26 (-0.17)	0.281
1	562	0.33	0.47	1.25 (-0.22)	0.061
2	562	0.17	0.38	1.14 (-0.05)	0.947
3-5	562	0.25	0.38	0.95 (0.21)	0.107
6-10	562	0.11	0.43	0.96 (0.16)	0.447
>10	562	0.06	0.31	0.91 (0.21)	0.390
<b>Rahmenbedingungen für KV-Lernende</b>					
Lernende haben Kundenkontakt	562	0.97	0.17	1.07 (0.99)	0.007**
Lernende arbeiten im Grossraumbüro	561	0.64	0.48	1.09 (0.05)	0.530
Lernende haben unregelmässige Arbeitszeiten	562	0.52	0.50	1.13 (-0.04)	0.755
Teilnahme an Lehrverbund	562	0.18	0.38	1.02 (0.08)	0.333
<b>Behindertenfreundlichkeit des Betriebes</b>					
Erfahrung mit der Anstellung von Menschen mit Beh.	562	0.37	0.48	1.22 (-0.18)	0.078
Spezielle Berücksichtigung von Bewerbungen von Menschen mit Behinderung	562	0.13	0.34	1.29 (-0.22)	0.349
Interne Richtlinien bezüglich Chancengleichheit	562	0.10	0.30	1.16 (-0.07)	0.895

<sup>11</sup> Die Tabellen A1 und A2 zeigen in den Spalten 2-4 die Anzahl Personen, die zum jeweiligen Aspekt Angaben gemacht haben (N) sowie Mittelwert (M) und Standardabweichung (SD) der entsprechenden Ausprägung. Spalte 5 gibt die Anzahl akzeptierter Fallbeispiele an und zeigt in Klammer die Differenz der übrigen Ausprägungen der Variable zu diesem Wert. Spalte 6 beinhaltet den p-Wert (Wilcoxon-Mann-Whitney Test) für diese Differenz, sowie die statistische Signifikanz. Werte mit \* sind auf einem Niveau von 5% signifikant, Werte mit \*\* auf einem Niveau von 1% hoch signifikant. Werte ohne \* sind statistisch nicht signifikant. Die erste Zeile der Tabelle A1 zeigt also auf, dass 568 Teilnehmende bezüglich der Ausbildungsbranche eine Angabe gemacht haben, worin die Branche Dienstleistung & Administration mit 47% vertreten ist. Ausbildungsverantwortliche dieser Branche haben durchschnittlich 1.25 Fallbeispiele akzeptiert, was 0.3 Fallbeispiele mehr sind, als bei den Vertreterinnen und Vertretern der restlichen Branchen. Dieser Unterschied ist auf einem Niveau von 5% statistisch signifikant.



## Anhang A2: Einfluss der Merkmale Ausbildungsverantwortlicher auf den Auswahlentscheid, deskriptive Statistik

	N	M	SD	Anzahl akzeptierter Fallbeispiele (in Klammer: Differenz der übrigen Ausprägungen der Variable zum Wert)	p-Wert Differenz ( $\alpha=0.05^*$ $\alpha=0.01^{**}$ )
<b>Persönliche Angaben der Ausbildungsverantwortlichen</b>					
Weiblich	562	0.59	0.49	1.07 (0.09)	0.691
Alter 40 und älter <sup>12</sup>	553	40.67	10.68	1.02 (0.23)	0.035*
<b>Berufserfahrung (in Jahren) in der Funktion als ausbildungsverantwortliche Person</b>					
0-2	561	0.17	0.37	1.40 (-0.35)	0.098
3-5	561	0.26	0.44	1.07 (0.05)	0.991
6-10	561	0.25	0.44	1.22 (-0.15)	0.127
10-20	561	0.20	0.40	0.86 (0.31)	0.012*
>20	561	0.12	0.33	0.98 (0.14)	0.444
<b>Erfahrung der Ausbildungsverantwortlichen mit Menschen mit Behinderung</b>					
Bereits Menschen mit Behinderung ausgebildet	562	0.15	0.36	1.15 (-0.05)	0.593
Erfahrung mit Supported Education	562	0.01	0.07	0.67 (0.44)	0.644
Persönliche Bekanntschaft mit Menschen mit Behinderung	560	0.73	0.45	1.12 (-0.03)	0.799
<b>Entscheidungskompetenz der Ausbildungsverantwortlichen bezüglich Auswahl von Lernenden</b>					
Alleinige Entscheidungskompetenz	560	0.11	0.32	1.03 (0.08)	0.822
Entscheidungskompetenz zusammen mit Anderen	560	0.84	0.37	1.11 (-0.03)	0.846
Keine Entscheidungskompetenz	560	0.05	0.21	1.19 (-0.08)	0.518

<sup>12</sup> Beim Merkmal Alter wurde eine Dummyvariable mit Ausprägung 1 gesetzt, wenn die Person 40 Jahre oder älter ist. Ausbildungsverantwortliche bis und mit 39 Jahren haben also durchschnittlich 0.23 Fallbeispiele mehr angenommen als den Durchschnittswert von 1.02 Fallbeispielen der Alterstgruppe 40 und älter.



Anhang A3: Einfluss lernendenbezogener Merkmale auf den Auswahlentscheid, Regressionsanalyse<sup>13</sup>

Variable	Chance der Akzeptanz gegenüber der Referenzkategorie		
	Coef.	t	%
<b>Ist zuverlässig in Bezug auf Pünktlichkeit, Abmachungen und Regeln</b> (Referenzkategorie: fast immer)			
Ab und zu	-0.04**	-4.54	[-14%]
Selten	-0.06**	-7.23	[-20%]
<b>Ist aus eigenem Antrieb motiviert und lernbereit</b> (Referenzkategorie: fast immer)			
Ab und zu	-0.03**	-3.37	[-10%]
selten	-0.05**	-5.59	[-17%]
<b>Erladigt anstehende Aufgaben zuverlässig und speditiv</b> (Referenzkategorie: fast immer)			
Ab und zu	-0.04**	-4.40	[-13%]
Selten	-0.05**	-5.83	[-18%]
<b>Fügt sich in das Arbeitsteam ein und verhält sich in Sozialkontakten situationsgerecht</b> (Referenzkategorie: fast immer )			
Ab und zu	-0.02**	-2.74	[-8%]
Selten	-0.06**	-6.07	[-19%]
<b>Achtet auf seine Gesundheit, kennt seine Grenzen und holt sich wenn nötig Hilfe</b> (Referenzkategorie: fast immer)			
Ab und zu	-0.01	-0.96	[-3%]
Selten	-0.03**	-3.58	[-11%]
<b>Lässt sich flexibel auf neue Aufgaben oder veränderte Rahmenbedingungen ein</b> (Referenzkategorie: fast immer)			
Ab und zu	-0.02*	-2.06	[-6%]
Selten	-0.04**	-4.07	[-12%]
<b>Diagnose</b> (Referenzkategorie: keine genannte Diagnose)			
Manisch-depressive Erkrankung	-0.02	-1.19	[-5%]
Schizophrenie	-0.04**	-2.95	[-12%]
Borderline-Persönlichkeitsstörung	-0.02	-1.73	[-8%]
Ess-Störung	0.04*	2.47	[13%]
<b>Arbeitserfahrung</b> (Referenzkategorie: Lehrbeginn)			
1. Lehrjahr	-0.02	-1.70	[-5%]
2. Lehrjahr	-0.01	-1.17	[-4%]
3. Lehrjahr	0	0	[0%]
<b>Durchschnittliche Schulnoten</b> (Referenzkategorie: 5.5)			
4	-0.02	-1.91	[-7%]
4.5	-0.02	-1.62	[-5%]
5	0.01	0.53	[2%]
<b>Altersgruppe</b> (Referenzkategorie: 16-18)			
19-21	-0.03**	-2.89	[-11%]
22-24	-0.03**	-2.58	[-9%]
25 und älter	-0.04**	-4.29	[-15%]
<b>Absenttage pro Monat</b> (Referenzkategorie: 0)			
1-2	-0.01	-0.64	[-2%]
3-4	-0.02*	-2.33	[-8%]
5 und mehr	-0.03**	-3.42	[-11%]
* $\alpha=0.05$ , ** $\alpha=0.01$ , N=2655, $R^2=0.09$ , Konstante: 0.30**, t=12.82			

<sup>13</sup> Spalte 2 in Tabelle A3 zeigt den Regressionskoeffizienten der Ausprägung in Bezug auf die Referenzkategorie. Werte mit \* sind auf einem Niveau von 5% signifikant, Werte mit \*\* auf einem Niveau von 1% hoch signifikant. Werte ohne \* sind statistisch nicht signifikant. Spalte 3 zeigt den t-Wert und Spalte 4 die prozentuale Chancenminderung bezüglich Auswahl durch Ausbildungsverantwortliche, die sich gegenüber der Referenzkategorie ergeben.