

ACHTUNG GENDER.

AUSBILDUNGSVERHALTEN
VON MÄDCHEN UND JUNGEN FRAUEN:

TRENDS UND TIPPS

SCHWEIZERISCHE KONFERENZ
DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN (HG.)



16+

Selektive Aspekte des Schweizer Berufsbildungssystems¹

Wer sind «Jugendliche ohne Lehrstellen»?

Eine einfach zu beantwortende Frage, allerdings bloss auf den ersten Blick. Nicht nur Jugendliche *mit* Lehrstelle wählen unterschiedliche Berufe, die bestimmte berufsspezifische Anforderungen verlangen, sondern auch die Jugendlichen *ohne* Lehrstelle lassen sich nicht einfach in einen Topf werfen. Die Alternativen zu einer Berufslehre (z.B. Brückenangebote vs. weiterführende Mittelschulen) erfordern nämlich ganz unterschiedliche Eingangsqualifikationen. Ohne differenziertere Unterscheidungen erscheint es daher fragwürdig, nach Persönlichkeitsmerkmalen von «Jugendlichen ohne Lehrstelle» zu fragen, wie dies beispielsweise anlässlich der vom Bundesrat initiierten «Task Force Lehrstellensituation 2003» versucht wurde (BBT 2004, 18f.)

Berufsbildungsangebote und ihre schulische Eingangsberechtigung

Die öffentliche Diskussion über die Berufsbildung von Schulabgängerinnen und Schulabgängern auf der Sekundarstufe II ist häufig auf die (statistisch männertypische) duale Ausbildung konzentriert. Die (statistisch frauentypische) schulische Berufsbildung (z.B. berufliche Vollzeitschulen im Gesundheits-, Erziehungs- oder Büro-

¹ Die Ausführungen beziehen sich auf die Untersuchungen zum Zusammenhang von Schulqualifikationen und Berufswegen von IMDORF (2004) bzw. von HAEBERLIN ET AL. (2004). In diesen Arbeiten werden vielfältige theoretische und empirische Erkenntnisse zu Fragen der Lehrlingsselektion verarbeitet, die u. a. das Resultat zahlreicher deutscher und schweizerischer Forschungsarbeiten sind. Auf genaue Quellenangaben zu nachfolgenden Argumenten wird aus Platzgründen verzichtet. Eine vollständige Literaturübersicht findet sich bei IMDORF (2004).

bereich) und die weiterführenden Mittelschulen (z.B. Diplommittelschulen) kommen dagegen nicht zur Sprache². Aus Sicht der Geschlechterforschung verweist dieser Befund auf einen wissenschaftlichen Aufarbeitungsbedarf.

In den vergangenen Jahren hat die Zahl so genannter Brückenangebote stark zugenommen, die die Zeit zwischen der Volksschule und dem Beginn einer beruflichen Ausbildung zu überbrücken helfen (vgl. HÄFELI in diesem Band). Gemäss der TREE-Erhebung absolviert fast ein Viertel aller Jugendlichen solche Zwischenschuljahre. Dass junge Frauen gegenüber ihren männlichen (schulisch schlechter qualifizierten) Konkurrenten im Verhältnis von 2:1 übervertreten sind (vgl. MEYER 2003), wird in der öffentlichen Diskussion allerdings meist verschwiegen. Meyer verweist darauf, dass «Brückenangebote» nicht bloss die Funktion haben, schulische Defizite zu beheben, wie gerne hervorgestrichen wird. Vielmehr handle es sich auch um «organisierte Wartebänke», die mitunter die Funktion eines Konjunkturpuffers übernehmen, wenn zu viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger eine bestimmte berufliche Ausbildung antreten wollen.

Typologie von Berufsbildungsangeboten der Sekundarstufe II nach Qualifizierungsgrad

Abb. 1

Beruflicher Qualifizierungsgrad

vorqualifizierend	teilqualifizierend	vollqualifizierend
Brückenangebote	Diplommittelschulen	Berufslehre
10. Schuljahr	obligatorische Berufspraktika	berufliche Vollzeitschulen bzw. Berufsfachschulen
Zwischenlösungen		
Vorlehre	Gymnasien	Lehrerseminarien (nun abgelöst von Fachhochschulen)

Vorqualifizierende unterscheiden sich von teilqualifizierenden Angeboten durch die Tatsache, dass Erstere für den Beginn einer Berufsausbildung nicht notwendig vorausgesetzt werden. Vollqualifizierende Ausbildungsangebote werden mit einem anerkannten beruflichen Zertifikat abgeschlossen, das berechtigt, einen qualifizierten Beruf auszuüben.

Die genannten Ausbildungen (Berufslehren, Vollzeitschulen, Mittelschulen, Zwischenlösungen) lassen sich nach ihrem beruflichen Qualifizierungsgrad typologisieren (vgl. Abb. 1). Während sich Jugendliche *mit* Lehrstelle dem bekanntlich männerdominierten, *vollqualifizierenden* Segment der Berufslehren zuordnen lassen, ist die

² Auf dieses Phänomen hat im deutschsprachigen Kontext erstmals KRÜGER (1991) hingewiesen. Die nachfolgenden Gedanken zu geschlechtsspezifischen beruflichen Übergangswegen gehen auf deren Forschungsarbeiten zurück.

Gruppe der Jugendlichen *ohne* Lehrstelle in Bezug auf ihre institutionelle Zugehörigkeit sehr heterogen. Solche Jugendliche gehen (1) in *vorqualifizierende* Überbrückungsangebote, (2) in beruflich *teilqualifizierende* weiterführende Mittelschulen sowie (3) in *vollqualifizierende* Berufsfachschulen – in all diesen Ausbildungsgängen sind junge Frauen überproportional vertreten (vgl. Abb. 2).

Jugendliche mit bzw. ohne Lehrstelle nach Ausbildungstyp und Geschlecht

Abb. 2

	Jugendliche <i>mit</i> Lehrstelle	Jugendliche <i>ohne</i> Lehrstelle
Ausbildungstyp/ beruflicher Qualifikationsgrad	vollqualifizierende Berufslehren	– vorqualifizierende Überbrückungsangebote – teilqualifizierende Mittelschulen – vollqualifizierende Berufsfachschulen
Gruppenmehrheit nach Geschlecht	junge Männer*	junge Frauen*

* Gemeint ist, dass junge Männer in den Berufslehren überproportional vertreten sind, junge Frauen hingegen in Zwischenlösungen, Mittelschulen sowie in Berufsfachschulen (vgl. HUPKA 2003).

Die genannten Ausbildungen zeichnen sich hinsichtlich ihrer schulischen Leistungsanforderungen durch spezifische Eingangsqualifikationen aus, wie Haeblerin et al. (2004) nachweisen konnten. Die Forscher haben festgestellt, dass Lehrstellenerwerb und Schulqualifikation nicht zusammenhängen, wenn bloss die Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit und ohne Lehrstelle einander gegenübergestellt werden. Differenziertere Analysen zeigen, dass die Schulqualifikation bedeutsam sein kann, wenn man mitberücksichtigt, wie die nachschulische Platzierung genauer aussieht.

Jugendliche *mit* Lehrstelle können sich mit einem Sekundarschulabschluss und guten Mathematiknoten betriebliche Ausbildungsplätze sichern, die in Erfolg versprechende Berufe führen. Und Jugendliche *ohne* Lehrstelle finden sich mit guten Schulqualifikationen häufiger in den weiterführenden Mittelschulen. Dieser Trend verstärkt sich für jene, die gute Deutschnoten haben. Schlechte Mathematiknoten bzw. ein Realschulabschluss führen bei Jugendlichen *mit* Lehrstelle in weniger hoch qualifizierende Berufe und bei jenen *ohne* Lehrstelle häufig in Zwischenlösungen.

Bei vergleichbaren Schulqualifikationen finden junge Frauen seltener eine Lehrstelle. Ausserdem machen sie häufiger von Zwischenlösungen Gebrauch als ihre männlichen Konkurrenten. Bei gleichwertigen Qualifikationen besetzen Männer auch signifikant häufiger Lehrstellen in Berufszweigen mit höherem Ansehen als Frauen.

Um eine gleichwertige Qualifikationsstufe in der dualen Ausbildung zu erreichen, benötigen Frauen offensichtlich bessere Schulqualifikationen als Männer. Schliesslich lässt sich zeigen, dass der Besuch einer Sekundarschule die Chance erhöht, einen weniger geschlechtstypischen Beruf zu ergreifen – der Realschulbesuch hingegen nicht (HAEBERLIN et al. 2004).

Auch die Berufsbildung hat ein Geschlecht

Dass junge Frauen auf der Sekundarstufe II häufiger in schulischen Ausbildungen zu finden sind, hat auch einen historischen Hintergrund: Manche der weiterführenden Mittelschulen und beruflichen Vollzeitschulen sind ursprünglich aus den «Höheren Töchterschulen» hervorgegangen. Diese hatten vor hundert Jahren aus Sicht eines bildungsbewussten Mittelstands den Zweck, für Töchter die Zeit zwischen Volksschule und Ehestand möglichst sinnvoll zu gestalten, indem Kompetenzen für die Hausfrauen- und für die Mutterrolle im Haushalts-, Erziehungs- und Pflegebereich vermittelt wurden. In bestimmten Ausbildungsangeboten werden junge Frauen noch heute mit diesem historischen Erbe konfrontiert.

Demgegenüber sollte die Berufslehre ursprünglich den Männern existenzsichernde Berufe verschaffen. Auf Frauen war das duale System hingegen nicht unbedingt ausgerichtet. Die wenigen Berufslehren, die es für sie gab, basierten auf Tätigkeiten des Erziehens, Pflegens und Zudienens.

Ein historisches Erbe haftet somit sämtlichen Ausbildungsangeboten an, die von jungen Frauen und Männern heute genutzt werden. Das Zusammenspiel von historisch vererbten Vorgaben und subjektiven Präferenzen bzw. die Verzahnung von institutioneller Selektion und Selbstselektion soll nachfolgend am Beispiel der Diplommittelschulen aufgezeigt werden.

Diplommittelschulen (DMS, neu: «Fachmittelschulen») dienen heute mehrheitlich der Verberuflichung von Tätigkeiten, die traditionell unbezahlt durch Hausfrauen und Ordensschwwestern erbracht wurden. Als häufige Abkömmlinge früherer «Höherer Töchterschulen» sind sie – geschlechtsneutral formuliert – «für eine Schülerschaft gedacht, deren Anteil in den letzten 15 bis 20 Jahren deutlich zugenommen hat» (KDMS 2001). Bei dieser Schülerschaft handelt es sich um die «Gewinner» der Bildungsexpansion der vergangenen 30 Jahre auf der Sekundarstufe II: die jungen Frauen. Auf dem Ausbildungsmarkt werben die DMS mit einem Profil, das die «Stärkung der Selbst- und Sozialkompetenz» sowie die berufliche «Sensibilisierung» für einen «bewussteren Berufswahlentscheid» hervorstreicht. Die Versprechen der DMS, «Laufbahnlösungen für besondere Voraussetzungen» in Bereichen des Pflege-, Erziehungs- und Haushaltswesens zu gewährleisten und Selbst- sowie Sozialkompetenzen nachhaltig zu stärken (womit der Berufsentscheid später und bewusster gefällt werden könne), zielen gegenwärtig vor allem auf junge Frauen.

Aus feministischer Perspektive können die Angebote der DMS zweifach kritisiert werden: Einerseits steht den «zu einer bewussten Berufswahl befähigten» jungen Frauen nur eine enge Palette frauentypischer Berufe zur Auswahl. Andererseits kultivieren DMS Hausfrau/Mutter-Kompetenzen – und leiten junge Frauen wieder in traditionelle Geschlechterrollen.

Wie Berufsbildungsstrukturen die Benachteiligung junger Frauen trotz guter Schulabschlüsse regeln

Das empirische Ergebnis, dass Frauen höherwertige Schulabschlüsse benötigen, um eine gleichwertige Qualifikation im Berufsbildungssystem zu erreichen, bleibt erklärungsbedürftig. Der bekannte Widerspruch, dass junge Frauen ihre guten Schulleistungen nicht in erfolgversprechende berufliche Ausbildungen umwandeln können, lässt sich auflösen, wenn die Strukturmerkmale so genannt geschlechtstypischer Ausbildungsangebote genauer betrachtet werden (vgl. KRÜGER 1991). Dabei zeigt sich, dass Berufe, die als typische Frauenberufe gelten, häufig höhere schulische Eingangsqualifikationen erfordern und nicht jenen hohen Status erreichen, der für viele «Männerberufe» charakteristisch ist.

Abb. 3 illustriert diese These durch eine Gegenüberstellung von Pflegeberufen und Berufen des Autogewerbes, wie sie noch bis vor kurzem im Berufsbildungswesen strukturell verankert waren. Der für das Ende des 20. Jahrhunderts gültige Vergleich zeigt, dass Pflegeberufe höhere schulische Qualifikationen erfordern und gleichzeitig geringere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Ein Automonteur-Lehrling mit einem Realschulabschluss (und einer Zusatzlehre als Automechaniker) konnte durchaus Karriere machen, indem er eine Berufsprüfung oder gar eine höhere Fachprüfung ablegte. Er wurde so zum Beispiel Vorgesetzter in einem Betrieb oder konnte einen eigenen Betrieb führen. Theoretisch stand ihm unter den alten Berufsbildungsverordnungen auch der Weg an eine Fachhochschule offen. Demgegenüber waren die Weiterbildungs- und beruflichen Aufstiegschancen in den Pflegeberufen begrenzt³, obwohl sie höhere Schulqualifikationen und längere schulische Bildungszeiten erforderten⁴.

3 Im Verhältnis zur Anzahl Berufspersonen gibt es statistisch mehr Chancen, Autogaragen zu führen als Pflegeabteilungen.

4 Inwiefern die gegenwärtige Ausbildungsreform der Gesundheitsberufe dieser historisch entstandenen, ungleichen Strukturierung von männer- und frauentypischen Berufsausbildungen (mit den von KRÜGER [1991] erkannten Implikationen für geschlechtstypische Lebensläufe) künftig entgegenzuwirken vermag, wäre eine eigene Untersuchung wert.

Ausbildungstyp	Berufsausbildung			
	Automechaniker/in	Automonteur/in	Krankenpflege Niveau II	Krankenpflege Niveau I
	Betriebslehre 4 Jahre	Betriebslehre 3 Jahre	Pflegefachschule 4 Jahre	Pflegefachschule 3 Jahre
Eingangsberechtigung	9 Jahre Volksschule		mind. 10 Schuljahre (i.d.R. 9 Jahre Volksschule + DMS)	
Volksschulabschluss	mittlere Anforderungen (SEK)	Grundansprüche (REAL)	SEK-Abschluss oder höher	faktisch SEK-Abschluss
Alter	– <i>mindestens 18-jährig</i>			
Alter bei Ausbildungsabschluss	ca. 19-jährig	ca. 18-jährig	ca. 22-jährig	ca. 21-jährig
Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	Zusatzlehren (Fahrzeug-Elektriker-Elektroniker/in) Berufsprüfung als Automobil-diagnostiker/in höhere Fachprüfung als dipl. Automobilkaufmann/-frau Studium als Ingenieur/in FH Automobiltechnik	Zusatzlehren (u.a. Automechaniker/in) Berufsprüfung, u.a. als Automobil-Verkaufsberater/in Spezialkurse	Höhere Fachausbildungen in diversen Pflegebereichen Weiterbildung in Management Weiterbildung in Pädagogik	Zusatzausbildung an Pflegeschule zur Erlangung des Diploms Niveau II

Betriebliche Lehrlingsselektion

Statistisch lässt sich zeigen, dass bei vergleichbaren Schulqualifikationen männliche Jugendliche mehr als doppelt so grosse Chancen haben als weibliche, am Ende des neunten Schuljahrs eine Lehrstelle zu erhalten (IMDORF 2004). Bei der Interpretation dieses Befunds ist Vorsicht geboten: Inwiefern für die Chancenungleichheit auch die Lehrbetriebe verantwortlich sind, ist wissenschaftlich noch nicht geklärt.

Die Erforschung der Lehrlingsselektion in Betrieben ist in der Schweiz erst jüngeren Datums. Eine empirische Grundlage liefern die Studien von Stalder (2000, Betriebs-

befragung im Kanton Bern) und von Moser (2004, Fallstudien zu Schweizer Grossunternehmen)⁵ sowie von Schmid und Storni (2004, Betriebsbefragung im Kanton Basel-Stadt).

Frauentypische Lehrberufe werden besonders oft nachgefragt

Die Nachfrage nach offenen Lehrstellen ist sehr gross: Stalder spricht von durchschnittlich 8 Bewerbungen pro Lehrstelle, Schmid/Storni von über 50 (schriftlichen) Bewerbungen, Moser von meist über 100 Bewerbungen, das Lehrstellenbarometer (LINK 2004) schliesslich von 13 Bewerbungen pro Lehrstelle. Die Nachfrage variiert nach Branche, Betriebsgrösse und geografischem Kontext (Stadt-Land) zum Teil erheblich. Aus den genannten Zahlen wird jedoch deutlich, dass sich die Lehrbetriebe um die Rekrutierung ihrer Kandidatinnen und Kandidaten nicht eigentlich bemühen müssen, da sie meist ohnehin genügend Bewerbungen erhalten. Daher scheint eine nähere Betrachtung der betrieblichen Selektionskriterien bei der Lehrstellenbesetzung am ertragreichsten.

Die Nachfrage bei frauentypischen Berufsausbildungen ist offenkundig grösser. Das Lehrstellenbarometer (LINK 2004, 38) weist darauf hin, dass die Branchen, die weibliche Lehrstellensuchende besonders anziehen (v.a. Büro und Verkauf), am meisten Bewerbungen verzeichnen. Moser hat festgestellt, dass Frauen im Schnitt mehr Bewerbungen schreiben als junge Männer. Warum ist der Konkurrenzkampf unter Frauen grösser? Wahrscheinlich, weil es weniger frauentypische als männertypische Berufslehren gibt, da die frauentypische Berufsausbildung historisch vornehmlich über verschulte Lehrgänge institutionalisiert wurde.

Wenn es stimmt, dass junge Frauen primär eine duale Berufsausbildung anstreben und den schulischen Bildungsweg erst in zweiter Linie in Betracht ziehen (also beispielsweise eine KV-Lehre einer Handelsschule vorziehen), dann muss der Wettbewerb unter Frauen grösser sein als unter Männern. Dies gilt verstärkt für junge Frauen mit Realschulabschluss und ganz besonders für diejenigen unter ihnen mit Migrationsgeschichte (vgl. HUPKA in diesem Band), weil ihnen viele Ausbildungen aufgrund der hohen schulischen Ansprüche verschlossen bleiben. Deshalb konzentrieren sie sich auf niederschwellige frauentypische Berufe wie zum Beispiel Verkäuferin, Coiffeuse oder Pflegehilfe.

Der verschärfte Wettbewerb unter jungen Frauen ist möglicherweise eine der zentralen systembedingten Ursachen für ihre Benachteiligung bei der Lehrstellensuche. Diese Form der Benachteiligung kann nicht primär mit betrieblichen Selektionsmechanismen erklärt werden.

⁵ Sowohl das Forschungsprojekt von MOSER (2004) als auch die Untersuchung von HAEBERLIN ET AL. (2004) waren dank der Förderung im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms «Bildung und Beschäftigung» (NFP 43) möglich.

Auswahlkriterien in Klein- und Mittelunternehmen (KMU)

Die Forschungsergebnisse von Stalder (2000) sowie Schmid/Storni (2004) erlauben es, die zentralen Selektionsinstrumente bei der Lehrstellenvergabe zu benennen: Die über Schnupperlehren und Bewerbungsgespräche hergestellten persönlichen Kontakte sind die häufigsten und wichtigsten Informationsquellen bei der Lehrlingsselektion. Schnupperlehren werden bei einer Mehrheit der KMU verlangt (mit Ausnahme der kaufmännischen Branche). Über Schnupperlehren und Bewerbungsgespräche wird ein «allgemeiner Eindruck» über die Kandidatinnen und Kandidaten eingeholt und deren Schlüsselqualifikationen beurteilt: Dazu gehören Selbst- und Sozialkompetenzen (Motivation, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Umgangsformen, traditionelle Arbeitstugenden); aber auch Aussehen und Kleidung sowie das familiäre Umfeld werden beurteilt.

Nach Auskunft der befragten Betriebe werden die Schulzeugnisse erst nach diesem «allgemeinen Eindruck» bewertet. Schmid/Storni weisen aber darauf hin, dass bei grosser Nachfrage Notenbild und Bewerbungsschreiben für eine Vorauswahl verwendet werden. Ihre Basler Studie weist zudem darauf hin, dass Zeugnisinformationen über unentschuldigte Absenzen noch vor den Formalqualifikationen rangieren. Innerhalb der schulischen Qualifikationen kommt sodann den Notenbildern eine stärkere Selektionsfunktion zu als dem besuchten Schultyp. Bei den Noten werden wiederum – in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Haeblerlin et al. (2004) – die Mathematiknoten stärker gewichtet als die Deutschnoten⁶.

Ergebnisse aus internen und externen Eignungstests sowie Referenzen und Empfehlungen sind für die Lehrlingsselektion eher von untergeordneter Bedeutung: Interne Tests sind wichtiger als externe, und Eignungstests scheinen eher in männertypischen Berufsbranchen wichtig zu sein als in frauentypischen Berufen (STALDER 2000; SCHMID/STORNI 2004).

Dass der besuchte Schultyp gesamthaft für eine erfolgreiche Lehrstellensuche (das heisst für den Erhalt irgendeiner Lehrstelle) von eher untergeordneter Bedeutung ist, belegt auch das Lehrstellenbarometer (LINK 2004, 75): 60% von über 2700 befragten Ausbildungsbetrieben geben an, dass ein Schulabschluss mit Grundansprüchen für die Anforderung der Lehre eigentlich genüge. Da gleichzeitig der Anteil von Realschülerinnen und Realschülern rund 30% beträgt (HAEBERLIN ET AL. 2004, 42), müsste für sie theoretisch ein genügendes Lehrstellenangebot vorhanden sein. Allerdings zeigt das Lehrstellenbarometer gleichzeitig, dass die tatsächlich eingestellten Jugendlichen über höhere Schulabschlüsse verfügen, als aus betrieblicher Sicht erforderlich wäre (LINK 2004, 76). Dies weist darauf hin, dass Jugendliche aus Realschulen im Wettbewerb um Lehrstellen den Jugendlichen aus Sekundarschulen un-

terliegen. Offensichtlich stellen Betriebe schulisch überqualifizierte Jugendliche ein, wenn sie die Möglichkeit dazu haben (vgl. auch STALDER 2000, 27).

Die Bedeutung der Schulqualifikationen wird durch die Resultate von Haeblerlin et al. (2004) in der Tendenz bestätigt. Die Forscher können aufzeigen, dass Schulqualifikationen nur sehr beschränkt erklären können, weshalb jemand eine Lehrstelle erhält oder nicht. Der besuchte Sekundarstufentyp ist nur für bestimmte Gruppen von Schülerinnen und Schülern entscheidend, nämlich für die zugewanderten Jugendlichen der ersten Generation. Sie sind dann eher erfolgreich, wenn sie die Sekundarschule besucht haben, derweil ein Realschulabschluss eine schwere Hypothek darstellt.⁷ Schweizerinnen und Schweizer hingegen haben mit einem Realschulabschluss eher die Chance, eine Berufslehre zu beginnen.

Auswahlkriterien in Grossunternehmen

Während sich die aufgezeigten Resultate von Stalder (2000), Schmid/Storni (2004) sowie von Haeblerlin et al. (2004) vorwiegend auf KMU beziehen, in denen die Mehrheit der Lehrlinge ausgebildet werden, ermöglichen die Forschungsergebnisse von Moser (2004) eine Einschätzung in Grossunternehmen.

Angesichts der zahlreichen Bewerbungen werden die Kandidatinnen und Kandidaten in Grossbetrieben gewöhnlich in zwei Phasen ausgewählt. In einer ersten Phase wird aufgrund der schriftlichen Bewerbungen sowie der Ergebnisse von Eignungstests, aber zum Teil auch mittels einer Vorselektion nach besuchtem Schultyp und den Zeugnisnoten bestimmt, wer überhaupt für ein weiteres Assessment zugelassen wird. Auch hier wird wiederum der mathematischen Grundbildung mehr Gewicht gegeben als den Lesekompetenzen (ermittelt über Eignungstests). Im Unterschied zu den Selektionen in KMU spielt der besuchte Schultyp eine grössere Rolle als die Schulnoten, die (auch gegenüber den Eignungstestresultaten) eher von nachrangiger Bedeutung bleiben. Am ehesten scheint eine gute Mathematiknote gewisse Vorteile zu ermöglichen. Hingegen werden Realschülerinnen und -schüler häufig von vornherein vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen.

6 Für die zugewanderten Jugendlichen der zweiten Generation haben die Mathematiknoten eine grössere Bedeutung für eine erfolgreiche Lehrstellensuche als für ihre Schweizer Altersgenossen und -genossinnen, während bei ausländischen Schülerinnen und Schülern der ersten Generation gute Mathematiknoten kein zusätzliches Kapital darstellen. Die Deutschnote scheint interessanterweise für die Lehrstellenchancen kaum zu zählen – auch bei zugewanderten Schülerinnen und Schülern nicht (HAEBERLIN ET AL. 2004).

7 Dieser Befund ist angesichts der Tatsache, dass zugewanderte Schülerinnen und Schüler bereits bei den Selektionen am Ende der Primarschule benachteiligt sind, indem sie selbst bei gleicher schulischer Leistungsfähigkeit stark überproportional den Realschulen zugewiesen werden, besonders brisant (vgl. HAEBERLIN ET AL. 2004).

Wer die erste Phase übersteht, wird schliesslich zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Hier werden Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Kontaktfähigkeit, selbständiges Denken und Umgangsformen eingehend beurteilt.

Offensichtlich besteht ein Zusammenhang zwischen den betrieblichen Merkmalen (u.a. Betriebsgrösse, Branche) und der Gewichtung von Auswahlkriterien: So verwerfen KMU im Selektionsprozess in erster Linie den persönlichen Eindruck von Kandidatinnen und Kandidaten und erst in zweiter Linie deren schulische Fähigkeiten. Dagegen ist in Grossunternehmen eine persönliche Kontaktaufnahme erst angesagt, wenn die schulischen Leistungen stimmen. Daher werden im Gegensatz zu den KMU in Grossunternehmen Ergebnisse von Eignungstests stärker gewichtet als schulische Formalqualifikationen und der Schultyp wiederum stärker als Schulnoten.

Geschlechtsspezifische Relevanz der Auswahlkriterien

Angesichts der genannten Auswahlkriterien stellt sich abschliessend die Frage, inwiefern sie die Benachteiligung junger Frauen bei der Lehrlingsselektion erklären können. Grundsätzlich kann man sagen, dass sie kaum relevant sind. Im Gegenteil, würde die betriebliche Auswahl wirklich nur durch die vorgestellten Instrumente geregelt, müssten junge Frauen aufgrund ihrer Schlüsselkompetenzen und ihrer Schulabschlüsse eher privilegiert als benachteiligt sein. Allerdings wirken sich die starke Gewichtung von Mathematiknoten, aber auch die weniger starke Gewichtung sprachlicher Leistungen zweifelsohne nachteilig aus. Dass möglicherweise in gewissen Betrieben Geschlechtervorurteile wirken, kann höchstens vermutet werden.

Betriebliche Erklärungsansätze für schlechtere Lehrstellenchancen junger Frauen

Junge Frauen haben bei gleichen Schulqualifikationen deutlich schlechtere Chancen auf eine Lehrstelle als Männer, so der statistische Befund. Gibt es dafür Erklärungen aus betrieblicher Sicht?

Geschlechterstereotypen: Gemäss älterer Forschungsergebnisse werden bei der Lehrlingsauswahl Geschlechterstereotypen wirksam. So können beispielsweise Bewerberinnen für einen männertypischen, technischen Lehrberuf dadurch benachteiligt werden, dass ihnen der Lehrlingsverantwortliche ungeprüft eine mangelhafte Technikkompetenz zuschreibt. Inwieweit diese Feststellung auch heute noch zutrifft, müsste genauer untersucht werden. Die Alltagserfahrungen weisen klar darauf hin, dass viele Lehrbetriebe sich darum bemühen, ihre Ausbildungsplätze mit jungen Frauen zu besetzen. Allerdings wird auch immer wieder angenommen, dass der Lebenslauf von Frauen nicht auf kontinuierliche Erwerbstätigkeit ausgerichtet ist, was

sich für die Bewerberinnen nachteilig auswirken kann. Hinter dieser Vorstellung steckt möglicherweise betriebliche Nutzenmaximierung: So könnte es sein, dass Lehrbetriebe von jungen Frauen einen tieferen betrieblichen Nutzen eines Lehrverhältnisses erwarten als bei jungen Männern (zum Beispiel Angst vor frühzeitigem Ausscheiden der Frauen). Eine derartige Ökonomisierung von Geschlecht im Rahmen betrieblicher Lehrlingsselektionen ist aufgrund mangelnder aktueller Forschungsergebnisse gegenwärtig aber nicht belegbar.

«Männlicher Habitus» in Betrieben: Obwohl die Lehrbetriebe aufgrund der grossen Nachfrage ihre Ressourcen eher in Selektions- als in Rekrutierungsinstrumente stecken, ist es denkbar, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen auf der Ebene passiver Rekrutierungsstrategien zustande kommen.

So ist das Verhalten der Belegschaft eines Lehrbetriebs in einem männertypischen Ausbildungssegment durch einen «männlichen Habitus» geprägt, das heisst durch als männertypisch geltende Formen des Denkens und Handelns. Dies kann zur Folge haben, dass junge Frauen trotz Interesse davon abgehalten werden, diesen Beruf zu ergreifen – weil sie Sanktionen antizipieren, beispielsweise eine Abwertung ihrer Weiblichkeit durch die Mitarbeiter.

Weibliche Jugendliche schrecken vielleicht auch davor zurück, als einzige Frau im Lehrbetrieb oder der Berufsschulklasse auftreten zu müssen. Sie befürchten, dass sie sich potenziell einer andauernden «Anmache» oder gar sexuellen Belästigung aussetzen. Solche Ängste wurzeln oft in Erfahrungen, die etwa während einer Schnupperlehre gemacht wurden. Dies geht zum Beispiel aus folgendem Zitat einer jungen Frau hervor, die eine dreitägige Schnupperlehre in einem von Männern dominierten Beruf absolviert und sich nach dieser Erfahrung gegen die Lehrstelle entschieden hat:

«Also ich fühlte mich gleich irgendwie fehl am Platz. Weil dann die Männer da, die haben halt auch gleich alle gesagt: och, trauste dir das denn zu, und so, nee. Und dann alleine schon, wenn man da in der Mittags- oder Frühstückspause sass, dann starrten die alle einen an», (LEMMERMÖHLE 1997, 31).

Dazu kommt, dass es eine hohe Sensibilität braucht, um die Belästigungen junger Frauen zu erkennen und sie davor zu schützen. Die selbst beschränkende Wahl frauentypischer Berufe kann demgemäss auch so verstanden werden, dass sie aufgrund des Risikos sexueller Verletzung lieber einen beruflichen Schutz- und Erholungsbereich unter Frauen beibehalten wollen (HAGEMANN-WHITE 1995).

Soziale Netzwerke: Haebelin et al. (2004) weisen darauf hin, dass die Teilhabe an privaten Beziehungsnetzen, die in Lehrbetriebe hineinreichen, für eine erfolgreiche Lehrstellensuche wichtig ist. (Dies ist vor allem auch für zugewanderte Jugendliche eine Hypothek; vgl. HUPKA in diesem Band.) Inwiefern sind auch die Benachteiligungen junger Frauen bei der Lehrstellensuche auf mangelnde soziale Beziehungsressourcen zurückzuführen? Männliche Jugendliche verfügen gemäss den analysierten Daten über ein grösseres lehrstellenrelevantes Beziehungsnetz als weibliche Jugendliche. Dies kann für die Information über offene Lehrstellen und für die Kontaktaufnahme mit Lehrbetrieben sehr wichtig sein (vgl. IMDORF 2004).

Fazit

Weshalb treten junge Männer in Erfolg versprechendere Positionen des Berufsbildungsmarkts ein, obwohl sie die Volksschule insgesamt schlechter qualifiziert verlassen als ihre Altersgenossinnen? Weil ein überholtes geschlechtsspezifisches Berufsbildungssystem junge Frauen auf Nebengleise abdrängt, wodurch ihr Qualifikationsvorsprung irgendwo zwischen Schule und Ausbildungsmarkt verloren geht. Um die schlechteren Lehrstellenchancen junger Frauen besser verstehen und verändern zu können, ist eine Gesamtschau sämtlicher Berufsbildungsangebote auf der Sekundarstufe II unerlässlich. Insbesondere gilt es, die Anwerbe- bzw. Abschreckungsstrategien von betrieblichen und schulischen Berufsbildungsangeboten aufzudecken und diese bei der Planung von gleichstellungsfördernden Massnahmen zu berücksichtigen.

Falls tatsächlich die hohe Nachfrage «frauentypischer» Berufslehren die Chancen junger Frauen auf einen Ausbildungsplatz vermindern, müssten die jungen Frauen eigentlich für «männertypische» Berufslehren zu interessieren sein. Allerdings sollten sie dann durch Begleitangebote vor und während der Lehre unterstützt werden.

Es kann aber nicht genügen, Mädchen für «männertypische» (und Jungen für «frauentypische») Berufe zu motivieren und sie auf ihrem Weg zu begleiten. Auch die institutionellen Abnehmerinnen und Abnehmer – Lehrbetriebe, Mittel- und Vollzeitschulen –, die sich aus Gewohnheit auf ein Geschlecht ausrichten, müssen ihre selbstverständlichen Anwerbestrategien überdenken. Der Berufsfindungsprozess ist nicht nur geschlechtstypisch, weil Rollenerwartungen das Denken, Fühlen und Handeln von Jugendlichen beeinflussen. Sondern weil auch die Berufe selbst und ihre Ausbildungsinstitutionen ein Geschlecht haben.

Literaturverzeichnis

BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE BBT (2004): Schlussbericht Task Force «Lehrstellen 2003». Bern, BBT.

HAEBERLIN, URS/IMDORF, CHRISTIAN/KRONIG, WINFRIED (2004): Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche. Bern, Haupt.

HAGEMANN-WHITE, CAROL (1995): Berufsfindung und Lebensperspektive in der weiblichen Adoleszenz. In: Flaake, K. & King, V. (Hg.): Weibliche Adoleszenz. Zur Sozialisation junger Frauen. Frankfurt am Main, Campus, 64–83.

HORSTKEMPER, MARIANNE (1990): Berufs- und Lebensperspektiven von Mädchen. In: Berty, Karin/Fried, Lillian/Gieseke, Heide/Herzfeld, Helga (Hg.): Emanzipation im Teufelskreis. Zur Genese weiblicher Berufs- und Lebensentwürfe. Weinheim, Deutscher Studien Verlag, 136–151.

HUPKA, SANDRA (2003): Ausbildungssituation und -verläufe: Übersicht. In: Bundesamt für Statistik (Hg.): Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. Neuenburg, BFS, 33–58.

IMDORF, CHRISTIAN (2004): Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft neben Schulqualifikationen den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Theoretische Erörterungen und empirische Analysen am Beispiel der Deutschschweiz. Dissertation an der Philosophischen Fakultät der Universität Freiburg (CH) [Publikation in Vorbereitung].

KONFERENZ DER REKTORINNEN UND REKTOREN SCHWEIZERISCHER DIPLOMMITTELSCHULEN KDMS (2001): Dossier Diplommittelschulen (DMS) mit Rahmenlehrplan DMS (RLP DMS). Neubearbeitung des Dossiers 11 A der EDK von 1989. O.O., KDMS.

KRÜGER, HELGA (1991): Doing Gender – Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. In: Brock, D./Hantsche, B./Kühnlein, G./Meulemann, H./Schober, K. (Hg.): Übergänge in Arbeit: Zwischenbilanz zum Forschungsstand. München, DJI, 139–169.

LINK INSTITUT (2004): Lehrstellenbarometer April 2004. Bern, BBT.

MEYER, THOMAS (2003): Zwischenlösung – Notlösung? In: Bundesamt für Statistik (Hg.): Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. Neuenburg, BFS, 101–109.

MOSER, URS (2004): Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung. Eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schulleistungsvergleichs PISA. Bern, h.e.p.

SCHMID, MARTIN/STORNI, MARCO (2004): Transition. Zur Qualifikation und Rekrutierung von Lehrlingen im Kanton Basel-Stadt. Basel, ecce Gemeinschaft für Sozialforschung.

STALDER, BARBARA E. (2000): Gesucht wird ... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern. Bern, Amt für Bildungsforschung.