

Die Bedeutung von Schulqualifikationen, nationaler Herkunft und Geschlecht beim Übergang von der Schule in die betriebliche Berufsausbildung

Christian Imdorf

Abstract

Ausgehend von der eher geringen Bedeutung von Schulqualifikationen für eine gelingende Ausbildungsplatzsuche fragt der Beitrag nach den Gründen für die bekannten sozialen Disparitäten nach Geschlecht und nationaler Herkunft im Zugang zur beruflichen Ausbildung. Im Anschluss an einen Forschungsüberblick zu unterschiedlichen Berufsbildungschancen nach nationaler Herkunft und Geschlecht werden strukturelle und betriebliche Mechanismen benannt, welche die sozialen Disparitäten befördern. Besondere Aufmerksamkeit gilt dabei den Selektionslogiken von Ausbildungsbetrieben bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Geschlecht und nationale Herkunft erweisen sich dabei als organisationale Ressourcen, die der Antizipation möglichst störungsfreier Ausbildungsverhältnisse dienen. Die praktischen Implikationen der Befunde laufen im Grundsatz auf eine Reform der Organisation betrieblicher Ausbildung hinaus.

1 Eher geringe Bedeutung von Schulqualifikationen für eine gelingende Ausbildungsplatzsuche

Während Schulleistungen für die Platzierung im schulischen Bildungssystem zentral sind (Neuenschwander & Malti, 2009), haben sie sich für den Übergang in eine berufliche Ausbildung in der Schweiz bisher als eher wenig bedeutsam erwiesen (Stalder, 2000; Haeberlin et al., 2005; Imdorf, 2009; Neuenschwander, 2012). Sieht man einmal von Abgängerinnen und Abgängern aus Sonderklassen¹ sowie von Einstiegsverzögerungen für Regelschüler aus Schulzügen mit Grundanforderungen ab (Meyer, 2003a; für Deutschland vgl. Beicht & Granato, 2011), so haben sich in der Vergangenheit weder Schulnoten noch der absolvierte Schultyp als allzu entscheidend erwiesen für die Frage, welche an einem beruflichen Ausbildungsplatz interessierten Jugend-

¹ Die Chancen von Sonderschülern und Sonderschülerinnen, eine berufsqualifizierende Ausbildung zu beginnen, haben sich in der Schweiz als prekär erwiesen (Eckhart et al., 2011; Eckhart & Sahli Lozano, in diesem Band).

lichen einen solchen erhalten und wer nicht (Imdorf, 2005). Analysen des Schweizer Jugendpanels TREE belegen gerade die hohe Integrationskraft des Schweizer Berufsbildungssystem im Hinblick auf leistungsschwache Schulabgänger (Stalder et al., 2008; Buchholz et al., 2012). Diese Befunde überraschen angesichts der rechtlichen Regelung des Übergangs von der Schule in die berufliche Ausbildung eigentlich nicht, denn das Berufsbildungsgesetz sieht keine schulischen Minimalanforderungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung auf der Sekundarstufe II vor.² Aus der Sicht der Ausbildungsbetriebe dienen Schulzeugnisse bei der Auswahl von Auszubildenden primär der Risikoabschätzung eines antizipierten Lehrabbruchs aufgrund unzureichender Leistung in der Berufsfachschule (D: Berufsschule). Für die Abschätzung der individuellen Produktivität im Betrieb haben sich schulische Leistungen dagegen als weniger relevant erwiesen (Imdorf, 2009).

Schulleistungen können jedoch für den Erhalt eines beruflichen Ausbildungsplatzes *kontextuell* relevant werden. Einerseits gehen verschieden anspruchsvolle und erfolgversprechende Berufe mit unterschiedlichen Erfordernissen der Berufsfachschule einher. Die Schweizer TREE-Studie hat belegt, dass Schüler aus Realschulen in Ausbildungsberufen mit tiefem Anforderungsniveau deutlich stärker vertreten sind als Abgänger aus Sekundarschulen.³ Letztere finden sich häufiger in Ausbildungsberufen mit einem hohen Anforderungsniveau (Hupka, 2003).⁴ Dazu gehört unter anderem der Beruf Kaufmann/Kauffrau (Profil E), ein Ausbildungsberuf, der primär für Sekundarschulabgänger zugänglich ist, und der vielfältige berufliche Karrieremöglichkeiten bereithält. Eine Deutschschweizer Untersuchung kam berufsübergreifend zum Schluss, dass Absolventen der Sekundarschule im Durchschnitt in Ausbildungsberufe gehen, die durch einen höheren Berufsstatus (gemessen an Berufsprestige, beruflichen Aufstiegschancen und Ausbildungsdauer) charakterisiert sind, als Abgängerinnen und Abgänger der Realschule (Imdorf, 2005).

Andererseits lässt sich ein statistischer Zusammenhang zwischen den in den Schulzeugnissen ausgewiesenen Schulleistungen für bestimmte Gruppen eher nachweisen als für andere. So kam die bereits zitierte Deutschschweizer Untersuchung zum Schluss, dass der absolvierte Schultyp bei *Schweizer* Schul-

² Unbestritten ist hingegen, dass an einem beruflichen Ausbildungsplatz interessierte Schulabgänger in der obligatorischen Schule im Durchschnitt weniger erfolgreich waren als jene, die eine weiterführende Mittelschule (insbesondere ein Gymnasium) absolvieren.

³ Als Realschulen werden im Folgenden Schulzüge mit Grundanforderungen bezeichnet, und als Sekundarschulen Schulzüge mit mittleren oder höheren Leistungsanforderungen (je nachdem, ob ein zwei- oder dreigliedriges kantonales Schulsystem vorliegt; vgl. auch Fussnote 5).

⁴ Es kann gar ein Nachteil bedeuten, wenn sich Absolventen der Sekundarschule auf einen Ausbildungsplatz mit tiefem Anforderungsniveau bewerben. Betriebe können in solchen Fällen befürchten, dass sich die betreffenden Jugendlichen in der Lehre zu wenig anstrengen und den Betrieb frühzeitig verlassen werden (Imdorf, 2009).

abgängern kaum einen Einfluss auf das Abschliessen eines Lehrvertrags hat, während ausländische Schülerinnen und Schüler, insbesondere jene der ersten Generation, deutlich seltener eine Lehrstelle finden, wenn sie eine Realschule anstatt eine Sekundarschule absolviert haben (Imdorf, 2005, S. 242f.). Schliesslich ist belegt, dass junge Frauen bei vergleichbaren Schulqualifikationen seltener einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden als junge Männer (Hirschi, 2009; Beicht & Walden, 2012). Oder anders formuliert: Sie benötigen bessere Schulqualifikationen als junge Männer, um eine gleichwertige Qualifikationsstufe in der beruflichen Erstausbildung zu erreichen.

Damit erweist sich das schulische Meritokratieprinzip bei der Vergabe von betrieblichen Ausbildungsplätzen als variabel und kontextabhängig. Es scheint im Durchschnitt für Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie für weibliche Jugendliche eher zu gelten als für Schweizer und für männliche Jugendliche. Es trifft zudem auf anspruchsvollere Berufsausbildung eher zu als auf Ausbildungsberufe mit einem tiefen Anforderungsniveau. Damit erweisen sich Schulqualifikationen gleichzeitig als wenig plausibel, um die unterschiedlichen Berufsbildungschancen von Mädchen und Jungen sowie von in- und ausländischen Jugendlichen zu erklären.

Im nachfolgenden Kapitel werden zunächst statistische Befunde präsentiert, die diese unterschiedlichen Berufsbildungschancen nach Geschlecht und Herkunft dokumentieren (Kapitel 2). Die geschlechts- und herkunftsspezifischen Zugangsbehinderungen zu betrieblichen Ausbildungen werden unsere Aufmerksamkeit sodann auf das Rekrutierungsverhalten von Ausbildungsbetrieben verschieben. An einer eigenen Untersuchung zur Rekrutierung von Auszubildenden in Deutschschweizer Klein- und Mittelbetrieben wird sodann gezeigt, dass und weshalb die Ausbildungsverantwortlichen auch soziale Auswahlkriterien wie das Geschlecht und die nationale Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber beurteilen, wenn sie Ausbildungsplätze vergeben, und so soziale Ungleichheiten im Zugang zu betrieblichen Ausbildungen befördern (Kapitel 3). Abschliessend werden die wichtigsten Befunde resümiert und einige praktische Implikationen benannt (Kapitel 4).

2 Berufsbildungschancen nach nationaler Herkunft und Geschlecht aus statistischer Sicht

Das Schweizer Bildungssystem ist horizontal und vertikal vielfältig ausdifferenziert. Die Sekundarstufe I im Anschluss an die Primarschule ist in Schulzüge mit unterschiedlich hohen schulischen Anforderungen (Realschule, Sekundarschule, Progymnasien) gegliedert.⁵ Auf der Sekundarstufe II lassen sich mit der Allgemein- und der Berufsbildung zwei gegenseitig abgeschottete, d.h. wenig durchlässige Ausbildungssegmente unterscheiden. Der Eintritt in die unterschiedlichen Schulzüge der Sekundarstufe I im Anschluss an die Primarschule nimmt die Chancen für anschließende schulische wie berufliche Laufbahnen vorweg. Realschüler haben kaum eine Chance, im Anschluss an die obligatorische Schule eine weiterführende Mittelschule (u.a. das Gymnasium) zu besuchen, und das Spektrum der Ausbildungsberufe ist für sie auf Berufe mit tiefem und mittlerem kognitivem Anforderungsniveau eingeeengt (Hupka, 2003). Die Einmündung in das berufsbildende Segment verlangt den adolescenten Schülern dabei eine biografisch frühe Berufswahl ab, die später nur mit beträchtlichem Aufwand revidierbar ist. Die enge Verkopplung von Ausbildung und späterer Beschäftigung durch das Berufsprinzip bedeutet für all jene, die bereits im Anschluss an die obligatorische Schule einen Beruf erlernen, eine frühzeitige Einschränkung ihrer beruflichen Wahlfreiheit auf der weiteren Berufslaufbahn.

2.1 Soziale Bildungsdisparitäten auf der Sekundarstufe I

Statistisch lässt sich zeigen, dass sich die Verläufe der Schüler und Auszubildenden durch die Schweizer Schul- und Ausbildungslandschaft auf den Sekundarstufen I und II nach nationaler Herkunft sowie nach Geschlecht unterschiedlich präsentieren. Gut bekannt sind die zunehmende Überrepräsentation von Mädchen in den Schweizer Sekundarschulen und Progymnasien sowie die damit einhergehende Überrepräsentation von Jungen in den tiefer qualifizierenden Realschulen (vgl. u.a. Neuenschwander & Malti, 2009). Ebenso belegt ist die zunehmende Überrepräsentation von Schülern mit Migrationshintergrund in anforderungsärmeren Schulen wie den Sonderklassen,

⁵ Die Schweizer Sekundarschulbildung ist kantonal und kommunal durch eine Modellvielfalt gekennzeichnet, wobei ein Trend zur Reduktion des Aufteilungs- und Gliederungsgrads festzustellen ist. Die Begriffe Realschule und Sekundarschule verweisen auf das traditionelle geteilte Modell (Streaming), das sich weiterhin in allen ausser fünf Kantonen findet (SGBF, 2010). Daneben verbreiten sich zunehmend kooperative und integrierte Schulmodelle. In der Regel werden aber auch in diesen Modellen leistungshomogene Klassen für die selektionsrelevanten Fächer (Mathematik, Sprachen) beibehalten.

Ober- und Realschulklassen (Kronig, 1996; Imdorf, 2001; Meyer, 2003b; SKBF, 2010).

Da den Abgängerinnen und Abgängern von gering qualifizierenden Schulzügen primär berufliche Ausbildungen offenstehen, hat die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter- und Herkunftsgruppen auf die Schulzüge der Sekundarstufe I Konsequenzen für die Übergänge an der sogenannten ersten Schwelle von der obligatorischen Schule in die postobligatorische Ausbildung. Die in den Realschulen überrepräsentierten ausländischen und männlichen Jugendlichen sind in stärkerem Mass darauf angewiesen, einen postobligatorischen Bildungsabschluss im Berufsbildungssystem zu erwerben, als die schweizerischen und weiblichen Jugendlichen, die in der Sekundarschule und den Progymnasien die Mehrheit stellen, und denen mit den weiterführenden Mittelschulen Ausbildungsalternativen zur beruflichen Bildung offenstehen.

Damit für die Absolventinnen und Absolventen von Realschulen aus der Einführung ihrer Ausbildungsoptionen auf Angebote der beruflichen Bildung keine allzu grossen Nachteile erwachsen, bedarf es eines Berufsbildungssystems, das die ihm zugewiesenen Jugendlichen aufzunehmen vermag. Das berufliche Ausbildungssystem der Schweiz, dem die Integration von gering qualifizierten Schulabgängern gut gelingt (vgl. Buchholz et al., 2012), tut sich jedoch schwer damit, in- und ausländische sowie männliche und weibliche Interessenten gleichermaßen zu integrieren.

2.2 Berufsbildungschancen nach nationaler Herkunft

Gemäss den TREE-Daten sahen sich Jugendliche aus den Balkanländern, der Türkei und aus Portugal zu Beginn der vergangenen Dekade beim Zugang zu betrieblichen Ausbildungsplätzen gerade im Hinblick auf jene Ausbildungsberufe benachteiligt, die für sie aufgrund ihrer schulischen Voraussetzungen (Realschule, Leistungsdefizite in der Schulsprache) besonders in Frage kommen: Berufsausbildungen mit tiefem bis mittlerem kognitivem Anforderungsniveau (Meyer, 2003b). In den allgemeinbildenden Ausbildungen deutlich untervertreten, fanden sie sich im Anschluss an die obligatorische Schule besonders oft in einer Zwischenlösung wieder, insbesondere die Frauen unter ihnen (ebd.). Seibert et al. (2009) konnten zeigen, dass das Risiko ausländischer Schulabgänger, keine qualifizierende Anschlusslösung zu finden, zunimmt, wenn in einem Kanton die Ausbildungsplätze primär durch Betriebe vergeben werden.

Die Benachteiligungslage ausländischer Lehrstellenbewerber⁶ hat sich gegen Ende der vergangenen Dekade im Kontext des demografischen Schülerrückgangs (und damit der rückgängigen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen) zwar reduziert (vgl. Imdorf & Seiterle, 2013), sie bleibt aber weiterhin bestehen. Auch im Jahr 2012 mussten ausländische Jugendliche deutlich mehr Bewerbungen schreiben als Schweizer Jugendliche, um eine Lehrstelle zu erhalten (28 gegenüber 11 Bewerbungen), und sie machten häufiger als die Schweizer von einer Zwischenlösung Gebrauch (13 % vs. 9 %, vgl. BBT, 2012). Dass die Lehrstellenchancen von Migrant*innen Jugendlichen insbesondere der ersten Generation auch bei vergleichbaren Schulqualifikationen schlechter sind als jene der Inländer (Imdorf, 2005; Boos-Nünning & Granato, 2008; Hupka-Brunner et al., 2010), verweist darauf, dass ihre geringeren Aussichten auf einen Ausbildungsplatz nicht allein auf ihre weniger guten schulischen Qualifikationen zurückführbar sind. Bisherige Untersuchungen belegen zudem, dass auch unzureichende Ausbildungsorientierung, Strategien bei der Ausbildungsplatzsuche, deutsche Sprachkenntnisse oder fehlende Netzwerkressourcen keine hinreichende Erklärung für die geringen Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz bieten (Beicht & Granato, 2011). Migrant*innen Jugendliche sehen sich offensichtlich im Zugang zu betrieblichen Ausbildungsplätzen mit Barrieren konfrontiert, die über «individuelle Defizite» hinausgehen.

2.3 Zugang zur Berufsbildung nach Geschlecht

Im Unterschied zu den Lehrstellenbewerbern mit unvorteilhaftem Migrationshintergrund gelingt es dem Berufsbildungssystem besser, die schulisch auf geringem Niveau qualifizierten (einheimischen) Jungen aus den Realschulen zu integrieren. Ihre Ausbildungschancen haben in der Schweiz bisher we-

⁶ Im vorliegenden Aufsatz wird die Kategorie nationale Herkunft uneinheitlich verwendet. Mit «ausländischen Jugendlichen» sind Personen gemeint, die nicht über die Staatsbürgerschaft des Aufenthaltslands verfügen. Diese juristische Kategorie wird in der Regel in der Bildungsstatistik verwendet. Die juristische Ausländerkategorie erfasst jedoch unzureichend, ob ein für die Ausbildungsplatzsuche bedeutsamer Migrationshintergrund vorliegt. In der deutschen Übergangsforschung hat sich daher die Kategorie «Jugendliche mit Migrationshintergrund» etabliert. Aber auch diese Kategorie bleibt mehrdeutig, denn ein Migrationshintergrund ist für Schulabgänger nicht in jedem Fall eine Hypothek bei der Ausbildungsplatzsuche. Mit Benachteiligungen sehen sich zum einen Jugendliche konfrontiert, die erst seit kurzer Zeit im Aufenthaltsland leben, und denen daher sprachliche und soziale Ressourcen fehlen, um bei der Ausbildungsplatzsuche erfolgreich sein. Das ist jedoch eine Minorität der «ausländischen Jugendlichen» bzw. der «Jugendlichen mit Migrationshintergrund». Jugendliche mit Migrationshintergrund können unabhängig ihrer individuellen Ressourcen benachteiligt sein, wenn sie aufgrund ihrer nationalen Zugehörigkeit durch die Öffentlichkeit in einem Prozess des «Othering» als fremd wahrgenommen und als «Ausländer/innen» bezeichnet werden (vgl. Imdorf & Leemann, 2012, S. 73). In der Deutschschweiz waren in der vergangenen Dekade vor allem Jugendliche aus Nicht-EU-Ländern, insbesondere aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien von diesem Ausländerstigma betroffen. Wenn im vorliegenden Text der Begriff ausländisch in einfache Anführungszeichen gesetzt wird («ausländische» Jugendliche), sind damit in der Öffentlichkeit als ausländisch *wahrgenommene* Jugendliche gemeint.

nig Grund zur Sorge gegeben. Dies im Gegensatz zu Deutschland, wo eine zunehmende schulische Benachteiligungslage von männlichen Hauptschülern im Übergang in die berufliche Bildung konstatiert wird (vgl. Baethge et al., 2007). Hingegen zeigen Analysen aus der Schweiz und aus Deutschland, dass Mädchen, obwohl schulisch besser qualifiziert, die Einmündung in eine betriebliche Ausbildung bisher deutlich schlechter gelang als den (einheimischen) Jungen (Hupka, 2003; Imdorf, 2005; Hirschi, 2009; Beicht & Granato, 2011; Beicht & Walden, 2012). Kennziffern des Schweizer Lehrstellenbarometers belegen für die letzten Jahre für weibliche Schulabgängerinnen allerdings eine Abnahme von Benachteiligungen im Zugang zu Lehrstellen (vgl. zuletzt BBT, 2012).

Im Unterschied zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben junge Frauen zudem die Möglichkeit, Benachteiligungen auf dem betrieblichen Lehrstellenmarkt wettzumachen, indem sie stattdessen eine schulische Berufsausbildung oder den universitären Weg in einen qualifizierten Beruf nutzen. Zumindest für Deutschland lässt sich dies nachweisen (vgl. Beicht & Granato, 2011): Bei Berücksichtigung aller Ausbildungswege sind für junge Frauen im Vergleich zu jungen Männern insgesamt keine Nachteile beim Übergang in eine beruflich Vollqualifizierung erkennbar. Für die Schweiz lässt sich zudem zeigen, dass jene jungen Frauen, die einen beruflichen Ausbildungsplatz finden, ihren schulischen Vorsprung in kognitiv anspruchsvollere Ausbildungsberufe ummünzen können. Mit 44% finden sie sich im Vergleich zu den Männern (34%) häufiger in Ausbildungen mit hohem kognitivem Anforderungsniveau (Hupka, 2003, eigene Prozentberechnung).

Bei der Analyse geschlechtsspezifischer Übergänge in die Berufsbildung gilt es allerdings zu beachten, dass die rund 230 verfügbaren Ausbildungsberufe analog zum geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt, in dem Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen arbeiten, in hohem Masse geschlechtersegregiert sind (Borkowsky, 2000; Leemann & Keck, 2005; SKBF, 2010). Während Mädchen oft Berufe mit besonderen Anforderungen im erziehend-pflegenden, führend-verkaufenden und ordnend-verwaltenden Bereich erlernen, gehen Jungen eher in Berufe mit besonderen Anforderungen im handwerklich-technischen sowie untersuchend-forschenden Bereich (Neuenschwander et al., 2012, S. 157f.). Das heisst, dass die jungen Frauen und Männer ihre unterschiedlichen Schulqualifikationen primär in je unterschiedlichen Segmenten des Ausbildungsmarkts verwerten, wobei die längerfristigen Erträge bezüglich Entlohnung und Karrierechancen von frauentypischen Berufen in der Schweiz weiterhin deutlich unter dem Niveau der männertypischen Berufe liegen (Epple et al., 2012).

Untersuchungen aus Deutschland belegen schliesslich, dass Frauen und Männer bei der Ausbildungsplatzsuche schlechtere Chancen haben, wenn sie sich auf *geschlechteratypische* anstatt auf geschlechtertypische Ausbildungsberufe bewerben (Beicht & Walden, 2012; Imdorf, 2012a). Damit dürften auch die Ausbildungsbetriebe ihren Teil an die Aufrechterhaltung der starken Geschlechtersegregation auf dem Ausbildungsstellenmarkt beitragen.

2.4 Kumulierte soziale Benachteiligungslagen an der ersten Schwelle

Im Zugang zur beruflichen Ausbildung kumulieren sich die geschlechts- und herkunftsspezifischen Benachteiligungen bei jungen Frauen mit Migrationshintergrund. Für sie war das Risiko, zu Beginn der vergangenen Dekade in einer Zwischenlösung zu verbleiben und nicht in eine qualifizierende Ausbildung eintreten zu können, besonders hoch (Meyer, 2003b). Zwei Jahre nach Schulabschluss hatten 70 % der Schweizer Männer eine Ausbildung begonnen gegenüber nur 45 % der ausländischen Frauen (Ausländische Männer: 57 %; Schweizer Frauen: 58 %, vgl. Hupka & Stalder, 2004). Auch Imdorf (2005, S. 245) hat in der gleichen historischen Periode in Abhängigkeit von Geschlecht und nationaler Herkunft sehr unterschiedliche Lehrstellenchancen für Schüler mit vergleichbaren Schulqualifikationen ermittelt: Für Jugendliche mit Sekundarschulbesuch, überdurchschnittlichen Mathematik- und unterdurchschnittlichen Deutschnoten betrug die Wahrscheinlichkeit, im Jahr 2001 eine Lehrstelle zu finden, bei deutschsprachigen männlichen Schülern 90 %, gegenüber nur 54 % bei mehrsprachigen Schülerinnen. Ob eine derartig benachteiligende Kumulierung von weiblichem Geschlecht und Migrationshintergrund heute noch ähnlich stark gegeben ist, wäre zu prüfen. Für Deutschland zeigt sich zumindest, dass zunehmend die männlichen Jugendlichen mit benachteiligendem Migrationshintergrund von kumulierten Problemen im Zugang zu Ausbildungsplätzen betroffen sind (Diehl et al., 2009; Seeber, 2011).

Um die geschlechts- und herkunftsspezifischen Zugangsbehinderungen zu betrieblichen Ausbildungen zu verstehen, muss man sich in der Schweiz, wo rund 80 % der Ausbildungsplätze im dualen System angeboten werden (Seibert et al., 2009, S. 601), dem Rekrutierungsverhalten von Ausbildungsbetrieben zuwenden. Besonders in den Fokus geraten dabei die Klein- und Mittelbetriebe (KMU), die annähernd neun von zehn betrieblichen Ausbildungsplätzen anbieten (Buchholz et al., 2012, S. 708).

3 Geschlechts- und herkunftsspezifische Diskriminierung bei der betrieblichen Rekrutierung von Auszubildenden

In diesem Kapitel soll der Frage nachgegangen werden, welche *strukturelle* Barrieren sowie *betriebliche* Beweggründe hinter den berufsbildungsstatistisch dokumentierten sozialen Ungleichheitsmustern (Geschlechtersegregation, Untervertretung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund) in der beruflichen Bildung sein können. Grundsätzlich handelt es sich bei den Weichenstellungen an selektiven Übergängen im Bildungssystem um das Ergebnis von Selbstselektion (individuelle Schul- und Berufswahl) und Fremdselektion (u.a. Rekrutierung durch die Ausbildungsbetriebe). Selbst- und Fremdselektion im Bildungsverlauf zu entflechten, ist dabei oft nicht einfach, da sie eng miteinander verstrickt sein können. So steht etwa die Selbstselektion immer schon unter dem Einfluss verfügbarer und zugänglicher Ausbildungsangebote (Jugendliche antizipieren mit ihrer abschliessenden Berufswahl meist auch ihre realen Ausbildungschancen und allfällige Benachteiligungen). Die nachfolgend resümierten *strukturellen* Benachteiligungen sind Ausdruck dieser Verstrickung von Selbst- und Fremdselektion.

3.1 Strukturelle Benachteiligungen auf dem Lehrstellenmarkt

Gut bekannt sind die strukturellen Probleme junger Frauen im Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt (Abraham & Arpagaus, 2008; Beicht & Walden, 2012; Hirschi, 2009). Mädchen, die sich beruflich frauentypisch orientieren, steht ein engeres Spektrum von Ausbildungsberufen (überwiegend im Dienstleistungssektor) zur Verfügung als Jungen, die sich männertypisch orientieren. Dies führt dazu, dass sich Mädchen in geschlechertypischen Ausbildungsberufen stärker untereinander konkurrieren als Jungen (in den kaufmännischen Berufen, für die sich Mädchen besonders interessieren, kommt die Konkurrenz der Jungen hinzu). Männliche Schulabsolventen profitieren im Gegenzug von einem betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt, der das männertypische berufliche Interessenspektrum historisch besser abdeckt als frauentypische berufliche Interessen. Männliche Jugendliche verteilen sich entsprechend auf Fertigungs- und Dienstleistungsberufe, in denen bisher genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung standen (für die CH vgl. Hirschi, 2009).

Auch die «ausländischen» Jugendlichen sind von strukturellen Benachteiligungen am Ausbildungsstellenmarkt betroffen. Aus Deutschland ist bekannt, dass Jugendliche türkisch-arabischer Herkunft überproportional in dicht besiedelten Räumen und in Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit

wohnen, weshalb sie sich auf einem regionalen Ausbildungsstellenmarkt bewerben müssen, dessen Angebot verknappt ist (Beicht et al., 2011, S. 198). Des Weiteren schränkt die im Vergleich zu den einheimischen Jugendlichen schlechtere schulische Qualifikation von «ausländischen» Jugendlichen ihr Spektrum an zugänglichen Ausbildungsberufen ein. Hinzu kommt, dass die geschlechtsspezifische Segregation von Ausbildungen bei ausländischen Schülergruppen gleichermaßen auftritt wie bei inländischen: ausländische Frauen erlernen – neben kaufmännischen Berufen – vorwiegend Berufe im Verkauf und in der Pflege- und Coiffeurbranche. Ausländische Jungen gehen dagegen – neben kaufmännischen Berufen – vorwiegend in einfache Elektro- und Auto-reparaturberufe (Imdorf, 2001). Insbesondere «ausländische» Jugendliche mit geringen Schulqualifikationen konkurrieren sich gegenseitig im Wettbewerb um Ausbildungsplätze in diesen Branchen. Diese Konkurrenz erweist sich für junge Frauen mit Migrationshintergrund als besonders ausgeprägt und problematisch, da ihnen der Zugang zum weiteren Segment der frauentypischen und gemischtgeschlechtlichen Ausbildungsberufe, die oft ein mittleres Schulniveau erfordern⁷, verschlossen bleibt. Eine berufliche Umorientierung hin zu männertypischen Ausbildungsberufen mit tiefem Anspruchsniveau als Ausweg ist von Mädchen in der Adoleszenz kaum zu erwarten.

Solche strukturelle Einschränkungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben in der Vergangenheit zu geringeren Lehrstellenchancen von «ausländischen» Jugendlichen sowie von Mädchen beigetragen. Ein Teil der Benachteiligungen sowie der Geschlechtersegregation von Ausbildungsberufen lässt sich aber auch aus der Innenperspektive von Ausbildungsbetrieben verstehen. Das folgende Kapitel resümiert eine eigene Untersuchung, die aufgezeigt hat, wie es aus betrieblicher Perspektive dazu kommen kann, dass Mädchen und Jungen, sowie Kinder aus inländischen und immigrierten Familien oft nicht gleichwertige Lehrstellenchancen haben.

3.2 Selektionslogiken von Ausbildungsbetrieben

Untersucht man Ausbildungsbetriebe als Entscheider und Urteiler darüber, wem welche beruflichen Karrieren zustehen, dann stellt sich die Frage, aus welchen Beweggründen sie ihre Selektionsentscheide fällen, und welche Bedeutung sozialen Merkmalen bzw. Zuschreibungen (u. a. in Abhängigkeit von

⁷ Dazu gehören als frauentypisch geltende Berufe in erziehend-pflegenden, führend-verkaufenden, sowie ordnend-verwaltenden Bereichen, die gemäss Neuenschwander et al. (2012, S. 152) überproportional durch Abgänger/innen aus Schulen mit erweiterten Anforderungen erlernt werden. Dagegen zeichnen sich Berufe im handwerklich-technischen (männertypischen) Bereich durch eine Überrepräsentation von Jugendlichen aus Schulzügen mit Grundanforderungen aus.

Geschlecht und nationaler Herkunft) bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen zukommt. Konzeptuell gilt es die Perspektive auf individuelle Übergänge von der Schule in die berufliche Bildung zu wechseln, und anstelle einer auf Selbstselektion gerichteten Individualperspektive (individuelle und kontextuelle Faktoren der Berufswahl) eine organisationale Perspektive (betriebliche Faktoren der Personalauswahl) einzunehmen.

Im Anschluss an die Deutschschweizer Studie ‹Lehrlingsselektion in KMU› (2004–2006)⁸ hat der Autor (Imdorf, 2010; 2012a; 2012b) ein soziologisches Modell der Ausbildungsplatzvergabe propagiert, welches die Ausschlussmechanismen von Jugendlichen, die sich beim Übergang in die berufliche Bildung aufgrund ihres Alters, Geschlechts oder ihrer Nationalität benachteiligt sehen, aus betrieblicher Perspektive verstehbar macht. In Anlehnung an die Rechtfertigungstheorie von Boltanski und Thévenot (1991) werden verschiedene für die Zusprache von Ausbildungsplätzen bedeutsame ‹Welten› der betrieblichen Koordination unterschieden, die in Ausbildungsbetrieben eng miteinander verflochten sind, und in deren Kontext soziale Merkmale von Bewerbern in unterschiedlicher Weise Bedeutung erhalten. Betriebe rekrutieren dabei Auszubildende, welche die Anforderungen dieser betrieblichen ‹Welten› möglichst gut zu erfüllen versprechen. Für das Verständnis der Lehrlingsselektion in KMU haben sich insbesondere die Koordinationsanforderungen der *industriellen*, *häuslichen* und *marktlichen Welt* als relevant erwiesen.

Ein Betrieb ist zum einen ein Ort, wo Handelsware produziert oder eine Dienstleistung angeboten wird – Produkte, deren Bereitstellung effiziente Produktionsabläufe erfordert, die ein Auszubildender besser nicht stören sollte. Neben dieser *industriellen Welt*, in der berufliche Kompetenzen und traditionelle Arbeitstugenden zählen, müssen sich die Jugendlichen auch in anderweitigen Welten bewähren, um eine Lehrstelle zu erhalten. In der *marktlichen Welt* werden Auszubildende ‹kostspielig›, wenn sie das Ausbildungsverhältnis abrechnen, weil sich dann die betrieblichen Ausbildungsinvestitionen mittel- und längerfristig nicht lohnen, etwa bei Problemen in der Berufsfachschule.⁹ Aber auch im Direktkontakt mit der Kundschaft erhalten Auszubildende einen betrieblichen ‹Marktwert›, da sie den Verkauf eines Produktes oder den Vertrieb einer Dienstleistung fördern oder hemmen können. In dieser Welt zählen andere Kriterien: Sympathisches Aussehen, vorteilhafte Sprach- und

⁸ Die Studie wurde von 2004 bis 2006 am Heilpädagogischen Institut der Universität Fribourg realisiert und im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP51 ‹Integration und Ausschluss› durch den Schweizerischen Nationalfonds gefördert.

⁹ Solange die Beurteilung schulischer Leistungsmerkmale und Zertifikate im Rahmen der Rekrutierung von Auszubildenden primär auf die Antizipation eines schulisch bedingten Lehrabbruchs ausgerichtet ist (vgl. Imdorf, 2009), lassen sich schulische Selektionskriterien der marktlichen Selektionslogik von Ausbildungsbetrieben zuordnen.

Sprechweisen, gute Umgangsformen, und anderes mehr. Als zentral, um Diskriminierungsprozesse bei der Ausbildungsplatzvergabe besser zu verstehen, hat sich zudem die *häusliche Welt* des Betriebs erwiesen: Gemeint sind die zwischenmenschlichen Beziehungen und Verhaltenserwartungen der Mitarbeiter, die sich am Modell der traditionellen Familie orientieren: Vertrauen, Achtung und Respekt, nach Alter geordnete Autoritäten und Abhängigkeitsverhältnisse, traditionelle Geschlechterrollen. Oft spricht man einfach vom ‹Geist des Hauses› oder von der ‹sozialen Passung› der Bewerber.

Auf dem Hintergrund solch unterschiedlicher ‹Welten› der betrieblichen Koordination lassen sich unter anderem soziale und überfachliche Kompetenzen (u.a. Selbst- und Methodenkompetenzen) näher aufschlüsseln, deren Relevanz für die Auswahl von Auszubildenden gut belegt ist (u.a. bei Neuenchwander, 2012): In der häuslichen Welt bedeutet zum Beispiel Sozialkompetenz, dass sich Auszubildende möglichst reibungslos in das soziale Gefüge der Belegschaft eines Betriebs einzupassen vermögen. Dagegen werden darunter in der marktlichen Welt Qualitäten verstanden, die primär den produktiven Austausch mit der Kundschaft befördern.

Ein Denken in unterschiedlichen ‹Welten› ermöglicht es, Ausbildungsbetriebe unter Berücksichtigung ihrer wirtschaftlichen *und sozialen* Existenzbedingungen zu analysieren. Eine Lehrstelle zu besetzen bedeutet für den Betrieb, Störpotenzial, das durch Auszubildende in diese verschiedenen Welten hineingetragen werden könnte, möglichst früh wahrzunehmen und einzudämmen. Betriebe ‹wählen› bei der Lehrlingsauswahl mitunter Geschlecht und Nationalität, um auf ein möglichst störungsfreies Ausbildungsverhältnis hinzuwirken. Mit dem skizzierten Modell der Ausbildungsplatzvergabe werden solche soziale Kategorien zu eigentlichen ‹Organisationsressourcen›, die der Antizipation von konfliktträchtigen oder aber harmonieförderlichen Situationen im Rahmen künftiger Ausbildungsverhältnisse dienen.¹⁰

Nun lässt sich auch nachvollziehen, wie es zur Diskriminierung bei der Stellenvergabe kommen kann. Gemeinhin wird von Diskriminierung gesprochen, wenn ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz nicht aufgrund der Leistungsfähigkeit einer Person (meist implizit bezogen auf die Anforderungen der industriellen Welt) vergeben wird, sondern in Abhängigkeit eines damit nicht im Zusammenhang stehenden, als unzulässig geltenden Kriteriums wie Geschlecht, Herkunft oder Alter. Das propagierte soziologische Modell der Aus-

¹⁰ Grundlage für die Antizipation konfliktträchtiger Situationen im Zusammenhang mit sozialen Merkmalen von Auszubildenden bilden Erfahrung und Glauben des Einzelbetriebs, weshalb man diesen Mechanismus nicht als ‹statistische Diskriminierung› bezeichnen sollte (vgl. Imdorf, 2010).

bildungsplatzvergabe vermag die Bedeutung dieser Merkmale nun jenseits der industriellen Welt aufzuklären und die «Blackbox Diskriminierung» zu erklären. Die Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben nutzen soziale Merkmale, die Verhaltenserwartungen und -zuschreibungen in der häuslichen sowie der marktlichen Welt ermöglichen, als «schnelle» und damit kostengünstige, den Rekrutierungsprozess beschleunigende Auswahlkriterien. Mit den jeweiligen Verhaltenserwartungen verknüpft sind betriebliche Kalküle wie Sozialintegration, risikoarme Ausbildungsinvestition, oder Kundenbindung. Was das in Bezug auf einzelne soziale Bewerbermerkmale konkret bedeutet, soll abschliessend im Hinblick auf die Selektionskriterien Geschlecht und nationale Herkunft kurz skizziert werden (ausführlicher dazu siehe Imdorf, 2010; 2012a).

3.3 Geschlecht als Auswahlkriterium bei der Lehrstellenvergabe

Die strukturellen Nachteile von weiblichen Lehrstellensuchenden auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind weniger die Folge des einzelbetrieblichen Rekrutierungsverhaltens. Sie sind unter anderem das Resultat einer historisch unterschiedlichen Institutionalisierung von geschlechtertypischen Berufen in und ausserhalb des dualen Systems. Es lohnt sich jedoch danach zu fragen, inwiefern Ausbildungsbetriebe die ausgeprägte Geschlechtersegregation von Ausbildungsberufen befördern, jenes Phänomen also, dass Mädchen und Jungen oft in unterschiedliche, als geschlechtertypisch geltende Ausbildungsberufe gehen.

Die betriebliche Bedeutung des Geschlechts bei der Auswahl von Auszubildenden konnte für das männertypische Autoreparaturgewerbe näher untersucht werden (Imdorf, 2012). Betriebliche Argumente für und wider weibliche Auszubildende im Autogewerbe verweisen dabei auf ambivalente Einschätzungen ihrer Qualität in mehreren Welten der Betriebe. In der *industriellen Welt* konkurrieren traditionelle Rechtfertigungen, die jungen Frauen die für die Berufsausübung erforderliche Körperkraft absprechen, mit Rechtfertigungsreden, die dieses Argument zurückweisen und die Leistungsfähigkeit sowie -bereitschaft von Frauen im Betrieb hervorheben. In der *häuslichen Welt* stehen Befürchtungen der mangelnden sozialen Passung und die Figur der sozialen Unruhestifterin Hoffnungen gegenüber, wonach Frauen dem sozialen Betriebsklima förderlich sein könnten. In der *Welt des Marktes* konkurrieren Bedenken, dass die ausgebildeten Frauen den Beruf frühzeitig verlassen könnten, mit der Gewissheit, dass bei weiblichen Auszubildenden kein Ausbildungsabbruch infolge schulischer Probleme zu erwarten ist. Forschungsbefunde, wo-

nach sich die Arbeitgeber in technischen Branchen in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels und rückläufigen Interesses des männlichen Nachwuchses vermehrt für weibliche Auszubildende stark machen, belegen, dass marktliche und industrielle Selektionslogiken die Integration junger Frauen in männertypische Branchen zusätzlich befördern können.

Im Hinblick auf die Integrierbarkeit junger Frauen in das männertypische Autogewerbe sind es also weniger die Anforderungen einer spezifischen Welt, welche die Integration der Frauen besonders befördern. Es zeigen sich vielmehr integrierende als auch ausschliessende Dynamiken in verschiedenen Welten: Starke Arme vs. fachliche Kompetenz in der industriellen Welt; ungestörte Männerbünde vs. die Förderung von Friedfertigkeit und Harmonie in der häuslichen Welt; längerfristige betrieblich-berufliche Bindung vs. kurzfristiger Ausbildungserfolg in der Welt des Marktes. Dabei sieht es danach aus, dass die integrierenden Dynamiken mit fortlaufender Zeit überhandnehmen und die ausschliessenden Mechanismen überwinden könnten. Dass den jungen Frauen der Einstieg in männertypische Branchen von betrieblicher Seite weiterhin selten gelingt, hängt damit zusammen, dass die traditionellen Ausschlussmechanismen der häuslichen Welt weiterwirken, selbst wenn die Betriebe die Qualität weiblicher Auszubildender in ebendieser Welt erkannt haben und inzwischen eine betriebliche Nachfrage nach weiblichen Auszubildenden im Autogewerbe konstatiert werden kann. Die maskuline Betriebskultur steht dabei jedoch kaum zur Diskussion. Von den jungen Frauen wird erwartet, dass sie diese Kultur akzeptieren und erdulden. Im Rahmen von Betriebspraktika und Bewerbungsgesprächen werden sie explizit mit dieser Erwartung konfrontiert, was die (seltenen) Bewerberinnen noch während des Selektionsprozesses zum Selbstausschluss bewegen kann.

Geschlechtsspezifische Zuschreibungen von betrieblicher Seite können im übrigen auch männlichen Lehrstellenbewerbern für frauentypische Berufe zum Verhängnis werden. Eine Analyse der Bedeutung des Geschlechts für Ausbildungsplätze in privaten Arzt- und Zahnarztpraxen hat gezeigt, dass sich insbesondere männliche Zahnärzte und Ärzte erfolgreich gegen die Anstellung männlicher Assistenten wehren. Sie haben Mühe, die an die Berufe Dentalassistent/in und Medizinische/r Praxisassistent/in gebundenen Merkmale von hierarchischer Unterordnung und beruflicher Minderwertigkeit (im Verhältnis zum männlich konnotierten Ärztestand) für männliche Auszubildende zu akzeptieren. In der Vorstellung der männlichen Praxisinhaber (weniger jedoch in den Augen von Ärztinnen und Zahnärztinnen) gefährden männliche Assistenten die Funktionstüchtigkeit der Praxis. Es wird u. a. befürchtet, dass in der *häuslichen Welt* die hierarchischen Arbeitsbeziehungen nicht recht funktio-

nieren könnten, weil sich assistierende Männer nicht unterzuordnen wüssten, oder dass männliche Praxisassistenten bei Patientinnen und Patienten zu einem erhöhten Erklärungsbedarf in der *marktlichen Welt* führen könnten (Imdorf, 2007).¹¹

3.4 Betriebliche Diskriminierung aufgrund der nationalen Herkunft

Auch der betriebliche Ausschluss von als «ausländisch» wahrgenommenen Jugendlichen lässt sich durch die Koordinationsanforderungen in multiplen Welten von Ausbildungsbetrieben verstehen (vgl. Imdorf, 2010). Während die *industrielle Welt* diesen Jugendlichen prinzipiell wohlgesinnt ist – berufliche Tugenden wie Pünktlichkeit, Ordentlichkeit, aber auch ihre berufliche Motivation werden nicht in Frage gestellt – zweifeln manche Betriebe die Qualität «ausländischer» Auszubildender in der häuslichen und marktformigen Welt an. So sprachen sich nicht wenige der untersuchten Betriebe für die Privilegierung von Inländern aus, da diese besser in das soziale Gefüge des eigenen Betriebs – z. B. in ein bestehendes Team – passen würden (*häusliche Welt*). Damit beugen die Betriebe zugleich möglichen Konflikten zwischen Mitarbeitern unterschiedlicher Nationalität vor. Betriebliche Störungen werden zudem von fremdsprachlich homogenen Mitarbeitergruppen erwartet, die durch Absonderung im Betrieb den Zusammenhalt im betrieblichen Haus gefährden könnten. Darüber hinaus wird von «ausländischen» Jugendlichen immer wieder befürchtet, dass (oft ungeprüfte) schulische und sprachliche Defizite die erfolgreiche Absolvierung der Berufsfachschule in Frage stellen könnten. Dies könnte, so die Annahme, einen Lehrabbruch oder einen Misserfolg anlässlich der Lehrabschlussprüfung in der *marktlichen Welt* begünstigen. Betriebe können in dieser Welt zudem von der Einstellung «ausländischer» Jugendlicher absehen, weil sie eine aus betrieblicher Sicht unliebsame Klientel anziehen könnten. Eine Zahnarztpraxis wollte sich beispielsweise nicht durch die Einstellung einer albanischen Auszubildenden für albanische Patienten attraktiv machen.

Solche betriebliche Kalküle schliessen «ausländische» Jugendliche tendenziell aus und führen sie in einen Teufelskreis (vgl. Imdorf, 2011): Sie müssen sich häufiger bewerben als Schweizer, was es ihnen zunehmend erschwert, den ein-

11 Die Generalisierung dieser Befunde auf alle frauentypischen Berufe ist allerdings unzulässig, da in Arzt- und Zahnarztpraxen – im Fall von männlichen (Zahn-)Ärzten und weiblichen Assistentinnen – hierarchische berufliche Verhältnisse und Geschlechterverhältnisse noch in patriarchalischer Form miteinander verzahnt sind, wie man es in anderen frauentypischen Berufen nur noch selten beobachten kann (etwa im Architekturbüro). Die Ausbildungschancen männlicher Jugendlicher in nicht patriarchalisch angelegten frauentypischen Ausbildungsberufen (etwa im Pflege- und Sozialbereich) gälte es daher gesondert zu analysieren. Die Untersuchung «Lehrlingsselektion in KMU» bietet hierzu leider kein Material.

zelen Bewerbungen die nötige Sorgfalt zu schenken, die von den Betrieben als Interesse für den Beruf ausgelegt wird. Sie sind vermehrt gezwungen, sich auf geografisch weiter entfernte Stellen zu bewerben, was den Bedürfnissen mancher Schweizer Betriebe zuwiderläuft: Diese bevorzugen Auszubildende aus der Region, die morgens pünktlich zur Arbeit erscheinen und nicht unter langen Arbeitswegen leiden müssen. Die Betroffenen bewerben sich zudem über längere Zeit und immer später im Jahresverlauf. Das geht zum einen mit sinkenden Stellenangeboten einher. Zum anderen antizipieren Lehrmeister Extraprobleme gerade bei Jugendlichen, die schon länger auf Lehrstellensuche sind. Schliesslich müssen sie sich auf ein breiteres Spektrum von Berufen bewerben, was ihnen nicht zuletzt von Seiten der Berufsberatung nahegelegt wird. Eine Ausweitung der beruflichen Orientierung wird ihnen aus betrieblicher Sicht nicht selten als fehlendes Interesse für einen spezifischen Beruf oder gar als mangelnde Ausbildungsreife ausgelegt.

Auch wenn manche der betroffenen «ausländischen» Jugendlichen früher oder später einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten, finden sie sich schliesslich in Ausbildungsberufen wieder, deren mittel- und langfristige Erfolgchancen sich von den Ausbildungen der einheimischen Jugendlichen unterscheiden können. Aus Deutschland ist bekannt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufig Berufe erlernen, deren Lehrabbruchrate im allgemeinen höher und die späteren betrieblichen Übernahmechancen geringer sind als die Ausbildungsberufe von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (Beicht et al., 2011, S. 197).

4 Schlussfolgerungen

Während es dem dualen Berufsbildungssystem in der Schweiz recht gut gelingt, schulschwache Jugendliche zu integrieren, tut es sich schwerer damit, Mädchen und Jungen sowie in- und ausländischen Jugendlichen gleichwertige Ausbildungschancen zu gewähren. Die Ausbildungsbeteiligungsquote in der dualen Ausbildung unterscheidet sich entsprechend nach Geschlecht und nationaler Herkunft: Im Anschluss an die obligatorische Schule sind einheimische männliche Jugendliche bei der Einmündung in eine betriebliche Ausbildung am erfolgreichsten. Weiblichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelingt die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung dagegen deutlich schlechter. Da in der Schweiz die Bedeutung von Schulleistungen für den Zugang zu einem beruflichen Ausbildungsplatz nicht erstrangig ist – zumindest solange nicht berücksichtigt wird, welche Ausbildungsberufe Jugendliche

konkret erlernen – lässt sich damit auch nicht abschliessend erklären, weshalb Mädchen und «ausländische» Jugendliche reduzierte Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz haben.

Bei der Suche nach Benachteiligungsfaktoren im Zugang zur beruflichen Bildung gilt es strukturelle und betriebliche Faktoren zu unterscheiden. Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Disparitäten besteht ein struktureller Grund für den erschwerten Zugang von Mädchen in die betriebliche Ausbildung darin, dass der Ausbildungsstellenmarkt traditionell mehr männertypische als frauentypische Ausbildungsberufe und -plätze anbietet. Die frauentypischen sowie die geschlechtergemischten Ausbildungsberufe gehen dabei im Vergleich mit männertypischen Ausbildungsberufen mit durchschnittlich höheren schulischen Erfordernissen einher, womit der schulische Vorsprung der Mädchen im Übergang in die berufliche Bildung absorbiert wird.

Während strukturelle Benachteiligungsfaktoren primär erklären können, weshalb Mädchen der Zugang zur betrieblichen Ausbildung bisher *seltener* gelang als den gleichaltrigen Jungen, vermögen betriebliche Gründe mit zu erklären, weshalb Mädchen und Jungen in *unterschiedliche* Ausbildungsberufe einmünden. Die Geschlechtersegregation des Ausbildungsmarkts ist nicht allein die Folge der oft geschlechtstypischen Berufswahl Adoleszenter. Sie wird durch das betriebsseitige Rekrutierungsverhalten zusätzlich verfestigt. Am Beispiel des männertypischen Autoreparaturgewerbes wurde u. a. gezeigt, weshalb es den Ausbildungsbetrieben dieser Branche schwerfällt, weibliche Auszubildende zu integrieren: Auch wenn die Betriebe von jungen Frauen Leistungsbereitschaft in Betrieb und Berufsfachschule sowie eine Verbesserung des Betriebsklimas erwarten, und obwohl weibliche Auszubildende angesichts des drohenden Fachkräftemangels für die Branche zunehmend interessant werden, wirken die traditionellen betrieblichen Ausschlussmechanismen unvermindert weiter: Die maskuline Betriebskultur steht nicht zur Diskussion. Von den jungen Frauen wird erwartet, dass sie sich dieser Kultur unterordnen, was sich negativ auf deren Motivation für eine Ausbildung im Autoreparaturgewerbe auswirkt.

Auch «ausländische» Jugendliche sehen sich sowohl mit strukturellen als auch mit betrieblichen Hindernissen im Zugang zu Ausbildungsplätzen konfrontiert. In Schulen mit Grundanforderungen («Realschulen») überproportional vertreten, ist ihr berufliches Spektrum eingeschränkt, was dazu führt, dass sie sich vermehrt untereinander in Berufen konkurrieren, die für sie zugänglich sind und ihren Interessen entsprechen. Im Kontext einer geschlechtertypischen Berufsfindung, die auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund gilt, erweist sich diese «Konkurrenz unter Gleichen» für Realschulabgängerin-

nen mit Migrationshintergrund besonders ausgeprägt. Ihnen bleiben manche frauentypische sowie geschlechtergemischte Berufe verschlossen, da sie die erforderlichen schulischen Anforderungen nicht erfüllen.

Für manche Jugendliche mit Migrationshintergrund kumulieren sich Benachteiligungen in der Schule und im Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt. Was den Zugang zu betrieblichen Ausbildungsplätzen betrifft, sind sie mit Barrieren konfrontiert, die über ›individuelle Defizite‹ hinausgehen. Im Widerspruch zu den gerne behaupteten schulischen und sprachlichen Kompetenzmängeln sehen sich ›ausländische‹ Jugendliche mit betrieblichen Ausschlussprozessen konfrontiert, die auf negativen Verhaltenserwartungen der Ausbildungsbetriebe basieren. Es wird vermutet, dass ›ausländische‹ Jugendliche nicht in das soziale Gefüge des Betriebs passen, dass sie Konflikte zwischen Mitarbeitern befördern und damit den Zusammenhang im betrieblichen Haus gefährden könnten. Zudem wird ihnen weniger Vertrauen entgegengebracht, dass sie die erforderlichen schulischen und sprachlichen Ressourcen mitbringen, die es braucht, damit es nicht zu einem Lehrabbruch aufgrund schulischer Probleme kommt. Die betrieblichen Ausschlussdynamiken verlangen den betroffenen Jugendlichen sodann spezielle Bemühungen bei der Bewerbung für alternative Ausbildungsplätze ab, die ihre Lehrstellenchancen weiter einschränken.

Aufgrund der andauernden sozialen Disparitäten im Zugang zu Ausbildungsplätzen ist in den letzten Jahren insbesondere in Deutschland die Aufmerksamkeit für das betriebliche Rekrutierungsverhalten gewachsen. Wenn Betriebe in Untersuchungen angeben, dass Schulzeugnisse bei der Lehrstellungsvergabe nicht im Vordergrund stehen, sondern vielmehr die ›Motivation‹ und ›die Person‹ zählen (vgl. Stalder, 2000), so stellt sich einerseits die Frage, wie die Bewerbermerkmale Geschlecht und Nationalität für die Beurteilung ›der Person‹ verwertet werden. Andererseits öffnet sich im Hinblick auf die Theoretisierung des betrieblichen Rekrutierungsverhaltens der Blick auf die *sozialen* (in Ergänzung zu den wirtschaftlichen) *Existenzbedingungen* der Betriebe. Eine Lehrstelle zu besetzen bedeutet für einen Ausbildungsbetrieb, Störpotenzial, das durch neue Auszubildende in den Betrieb hineingetragen werden könnte, möglichst schon bei der Rekrutierung einzudämmen. Betriebe ›wählen‹ mitunter Geschlecht oder Nationalität, um auf ein möglichst störungsfreies Ausbildungsverhältnis hinzuwirken. Solche Bewerbermerkmale dienen somit der Antizipation von konfliktträchtigen oder harmonieförderlichen Situationen im Hinblick auf die Sozialintegration, auf produktive Kundenbeziehungen sowie auf einen erfolgversprechenden Ausbildungsverlauf im Rahmen künftiger Ausbildungsverhältnisse.

Welches sind die praktischen Implikationen dieser Erkenntnisse? Eine Analyse, welche betriebliche Gründe hinter den geschlechts- und herkunftsspezifischen Disparitäten im Zugang zu beruflichen Ausbildungen offenlegt, ermöglicht Veränderungsvorschläge an die Adresse von Ausbildungsorganisationen. Es gilt, den Integrationshebel auch bei der betrieblichen Ausbildung anzusetzen, und nicht nur bei den von Ausschluss betroffenen Jugendlichen und ihren Familien. Blosser schulischer und sprachlicher Förderung von «ausländischen» Jugendlichen erscheint beispielsweise als unzureichend, um deren betriebliche Integration massgeblich zu verbessern. Gefordert sind vielmehr Innovationen der Organisation von Rekrutierung und Ausbildung.

Im Hinblick auf die betriebliche Integration von «ausländischen» Jugendlichen in Ausbildung seien abschliessend drei Empfehlungen genannt, die im Grundsatz auf eine Reform der *Organisation* betrieblicher Ausbildung hinzielen:

- Die Beförderung von qualifizierten Mitarbeitern mit Migrationserfahrung zu Ausbildungsverantwortlichen erhöht die betriebliche Sensibilität für das Potenzial von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Betrieben, und damit die Berufsbildungschancen dieser Jugendlichen.
- Die Schaffung von kurzen Betriebspraktika für «ausländische» Jugendliche ermöglicht es den Betrieben, die vielfältigen Qualitäten dieser Jugendlichen für den Betrieb zu prüfen und zu entdecken, etwa deren Sozial- und Schlüsselkompetenzen (vgl. die entsprechenden Erkenntnisse zur betrieblichen Integration von schulleistungsschwachen Jugendlichen von Solga & Kohlrausch, 2013).
- Die betriebliche Rekrutierung und Selektion kann durch Outsourcing, beispielsweise im Rahmen eines Ausbildungsverbands, an eine professionalisierte Stelle abgegeben und verbessert werden. Solche Ausbildungsverbände zeichnen sich durch ein besonderes Potenzial aus, benachteiligte Jugendliche zu integrieren (Imdorf & Leemann, 2012; Imdorf & Seiterle, in Vorbereitung).

Literatur

Abraham, M. & Arpagaus, J. (2008). Wettbewerb, soziales Umfeld oder gezielte Lebensplanung? Determinanten der horizontalen Geschlechtersegregation auf dem Lehrstellenmarkt. *Soziale Welt*, 59, 205–225.

Baethge, M., Solga, H. & Wieck, M. (2007). *Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.

- BBT, Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (2012). Lehrstellenbarometer August 2012. Detaillierter Ergebnisbericht zur Umfrage bei Jugendlichen und Unternehmen. Bern: BBT.
- Beicht, U. & Granato, M. (2011). Chancen und Risiken am Übergang von der Schule zur Ausbildung. Verlieren junge Frauen hier ihre Bildungsvorteile? Und verschärfen sich die Nachteile für Jugendliche mit Migrationshintergrund? In: M. Icking (Ed.), *Die berufliche Bildung der Zukunft. Herausforderungen und Reformansätze*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, 37–58.
- Beicht, U., Granato, M. & Ulrich, Joachim Gerd. (2011). Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund? In: M. Granato, D. Münk & R. Weiß (Hrsg.), *Migration als Chance*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 177–207.
- Beicht, U. & Walden, G. (2012). Berufswahl und geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu betrieblicher Berufsausbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 106(4), 492–510.
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.
- Boos-Nünning, U. & Granato, M. (2008). Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund: Ausbildungschancen und Ausbildungsorientierung. Forschungsergebnisse und offene Fragen. In: K. J. Bade, M. Bommers & J. Oltmer (Eds.), *Nachholende Integrationspolitik – Problemfelder und Forschungsfragen (IMIS-Beiträge Nr. 34)*. Osnabrück: IMIS, 57–89.
- Borkowsky, A. (2000). Frauen und Männer in der Berufsbildung der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 22(2), 279–294.
- Buchholz, S., Imdorf, C., Hupka-Brunner, S. & Blossfeld, H.-P. (2012). Sind leistungsschwache Jugendliche tatsächlich nicht ausbildungsfähig? Eine Längsschnittanalyse zur beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen mit geringen kognitiven Kompetenzen im Nachbarland Schweiz. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(4), 701–727.
- Diehl, C., Friedrich, M. & Hall, A. (2009). Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. *Zeitschrift für Soziologie*, 38(1), 48–67.
- Eckhart, M., Haerberlin, U., Sahli Lozano, C. & Blanc, P. (2011). *Langzeitwirkungen der schulischen Integration. Eine empirische Studie zur Bedeutung von Integrationserfahrungen in der Schulzeit für die soziale und berufliche Situation im jungen Erwachsenenalter*. Bern: Haupt Verlag.
- Epple, R., Gasser, M., Kersten, S., Nollert, M. & Schief, S. (2012). *Kantonale Unterschiede in der Gleichstellung der Geschlechter (Working Paper)*.
- Haerberlin, U., Imdorf, C. & Kronig, W. (2005). *Verzerrte Chancen auf dem Lehrstellenmarkt. Untersuchungen zu Benachteiligungen von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Suche nach beruflichen Ausbildungsplätzen in der Schweiz*. *Zeitschrift für Pädagogik*, 51(1), 116–134.
- Hirschi, A. (2009). Eine typologische Analyse des Schweizerischen Lehrstellenmarktes: Strukturelle Benachteiligung von jungen Frauen. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 31(2), 317–333.

- Hupka, S. (2003). Ausbildungssituation und Verläufe: Übersicht. In: BFS/TREE (Ed.), Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE, Bildungsmonitoring Schweiz. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik, 33–58.
- Hupka, S. & Stalder, B. E. (2004). Die Situation junger Migrantinnen und Migranten beim Übergang Sek I / Sek II. In: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Ed.), Achtung Gender. Ausbildungsverhalten von Mädchen und jungen Frauen: Trends und Tipps. Zürich: SVB, 79–94.
- Hupka-Brunner, S., Sacchi, S. & Stalder, B. E. (2010). Social origin and access to upper secondary education in Switzerland: a comparison of company-based apprenticeship and exclusively school-based programmes. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie*, 36(1), 11–31.
- Imdorf, C. (2001). Von der Schulbank in die Berufswelt – Ungleiche schulische und berufliche Integration von in- und ausländischen Jugendlichen auf den Sekundarstufen I und II. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 70(3), 256–267.
- Imdorf, C. (2005). Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Imdorf, C. (2007). Männliche Praxisassistenten: Ärzte und Zahnärzte fühlen sich bedroht. *Schweizer Monatsschrift für Zahnmedizin*, (3/2007), 292–293.
- Imdorf, C. (2009). Die betriebliche Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe. *Empirische Pädagogik*, 23(4), 392–409.
- Imdorf, C. (2010). Die Diskriminierung «ausländischer» Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In: U. Hormel & A. Scherr (Eds.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, 197–219.
- Imdorf, C. (2011). Wie «ausländische» Jugendliche bei der Ausbildungsplatzvergabe diskriminiert werden. *Sozial Extra*, (11/2011), 48–51.
- Imdorf, C. (2012a). Wenn Ausbildungsbetriebe Geschlecht auswählen. Geschlechtsspezifische Lehrlingsselektion am Beispiel des Autogewerbes. In: M. M. Bergmann, S. Hupka-Brunner, T. Meyer & R. Samuel (Eds.), *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden: Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter*. Wiesbaden: Springer VS. 243–263.
- Imdorf, C. (2012b). Zu jung oder zu alt für eine Lehre? Altersdiskriminierung bei der Ausbildungsplatzvergabe. *Journal for Labour Market Research*, 45(1), 79–98.
- Imdorf, C. & Leemann, R.J. (2012). New models of apprenticeship and equal employment opportunity. Do training networks enhance fair hiring practices? *Journal of Vocational Education & Training* 64(1), 57–74.
- Imdorf, C. & Seiterle, N. (2013). La formation professionnelle dans le cadre des réseaux d'entreprises formatrices comme aide à l'intégration des jeunes issus de l'immigration. In: G. Felouzis & G. Goastellec (Eds.), *Les inégalités scolaires en suisse (à paraître)*. Bern: Peter Lang.

- Kronig, W. (1996). Besorgniserregende Entwicklungen in der schulischen Zuweisungspraxis bei ausländischen Kindern mit Lernschwierigkeiten. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 65(1), 62–79.
- Leemann, R. J. & Keck, A. (2005). *Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Meyer, T. (2003a). Zwischenlösung – Notlösung? In: B. für S. BFS (Ed.), *Wege in die nachobligatorische Ausbildung: Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE*. Neuchâtel: BFS, 102–109.
- Meyer, T. (2003b). Jugendliche mit Migrationshintergrund. In: BFS/TREE (Ed.), *Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE, Bildungsmonitoring Schweiz*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik, 111–118.
- Neuenschwander, M. P. (2012). Selektionsprozesse beim Übergang in die Sekundarstufe I, die Berufsausbildung und die tertiäre Ausbildung. In: M. M. Bergman, S. Hupka-Brunner, T. Meyer & R. Samuel (Eds.), *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter*. Wiesbaden: Springer VS, 181–201.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf. Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neuenschwander, M. P. & Malti, T. (2009). Selektionsprozesse beim Übergang in die Sekundarstufe I und II. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 12(2), 216–232.
- Seeber, S. (2011). Einmündungschancen von Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung: Zum Einfluss von Zertifikaten, Kompetenzen und sozioökonomischem Hintergrund. In: M. Granato, D. Münk & R. Weiß (Eds.), *Migration als Chance*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 177–207.
- Seibert, H., Hupka, S. & Imdorf, C. (2009). Wie Ausbildungssysteme Chancen verteilen. Berufsbildungschancen und ethnische Herkunft in Deutschland und der Schweiz unter Berücksichtigung des regionalen Verhältnisses von betrieblichen und schulischen Ausbildungen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61(4), 595–620.
- SKBF, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (2010). *Bildungsbericht Schweiz 2010*. Aarau: SKBF.
- Solga, H. & Kohlrausch, B. (2013). How Low-achieving German Youth Beat the Odds and Gain Access to Vocational Training – Insights from Within-Group Variation. *European Sociological Review* 29 (5), 1068–1082..
- Stalder, B.E. (2000). *Gesucht wird ... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern*. Bern: Amt für Bildungsforschung.
- Stalder, B.E., Meyer, T. & Hupka-Brunner, S. (2008). Leistungsschwach – Bildungsarm? Ergebnisse der TREE-Studie zu den PISA-Kompetenzen als Prädiktoren für Bildungschancen in der Sekundarstufe II. *Die Deutsche Schule*, 100(4), 436–448.