Lehrlingsselektion in KMU

Kurzbericht März 2007

In aller Kürze

- Die Kriterien der Lehrlingsselektion in KMU sind heterogen. Die Jugendlichen haben es daher schwer, sich gezielt auf die Selektionsverfahren vorzubereiten.

- Im Betrieb zählt eine andere Leistung als in der Schule. Daher ist die Bedeutung von Schulleistungen relativ. Das eröffnet auch schwächeren Schülern Lehrstellenchancen.

- Ausländische Jugendliche stehen fälschlicherweise in Verdacht, betriebliche Extraprobleme zu verursachen. Das führt sie in einen Teufelskreis bei der Lehrstellensuche.

- Junge Männer haben keine Chance, die frauentypischen Assistenzberufe in (Zahn-)Arztpraxen zu erlernen. Die Ärzte fühlen sich durch sie bedroht.

- Die herkunfts- und geschlechtsspezifische Vergabe der Lehrstellen hat mit den Kompetenzen der Jugendlichen nichts zu tun.

Die Lehrstellenvergabe in Klein- und Mittelbetrieben ist schwer durchschaubar

Die von KMU benutzten Verfahren und Kriterien zur Lehrlingsauswahl sind uneinheitlich. Es gibt keine »Killerkriterien« der Selektion. Vielmehr entscheidet ein schwer durchschaubares Mosaik von Ressourcen. Jugendlichen ist es daher erschwert, sich gezielt auf die Selektionsverfahren vorzubereiten. Oft haben sie keinen Einfluss auf den Misserfolg ihrer Bewerbung. Dies zeigt eine Untersuchung des Heilpädagogischen Instituts der Universität Fribourg. Die Studie wurde im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms »Integration und Ausschluss« (NFP 51) durchgeführt.

Auf die Fragestellung nach den Verfahren und Kriterien der Lehrlingsauswahl in KMU gibt es keine kurze Antwort. Nicht nur unterscheiden sich die Verfahren innerhalb einer Branche voneinander. Selbst Einzelbetriebe können bei verschiedenen Bewerbern unterschiedliche Massstäbe anlegen. Selektionen sind zudem häufig bereits im Vorfeld dessen zu beobachten, was die Lehrmeister selbst als ihre Auswahlverfahren betrachten.

Im Folgenden werden die Selektionsverantwortlichen der Betriebe als »Türwächter« bezeichnet, da sie darüber entscheiden, wer Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung erhält. Die Türwächter stellen die Lehrstellensuchenden mit ihren Selektionsverfahren vielfältig auf die Probe, um die geeignete Kandidatin für ihren Betrieb zu bestimmen. Wir nennen die Auswahlverfahren und -kriterien daher »Bewährungsproben« bzw. »Proben«.

Von der verborgenen zur deklarierten Selektion

Es ist üblich, dass sich Lehrstellensuchende bei einem möglichen Arbeitgeber telefonisch erkundigen, ob eine Lehrstelle noch frei ist. Eine Absage bereits am Telefon kommt immer wieder vor. Sie kann unterschiedlich begründet sein: Eine Lehrstelle kann aus betrieblichen Gründen nicht besetzt werden, oder sie wurde bereits jemandem zugesprochen. Es kann sein, dass ein Betrieb bereits viele Bewerbungen erhalten hat und daher auf weitere verzichtet.

Neben solchen Sachzwängen selektieren die Türwächter oft bereits am Telefon vor. Die Sprach- und Sprechäusserungen der Anrufer gehören zu den ersten bewertbaren Informationen. Von einem Akzent einer mehrsprachigen Person kann auf mögliche Sprachprobleme geschlossen werden. Von der Art und Weise, wie sich eine Jugendliche erkundigt, wird die Beherrschung von Höflichkeitsnormen eingeschätzt. Die Vor- und Familiennamen ermöglichen Annahmen zu Geschlecht und Nationalität.

Im Berufswahlunterricht des 8. Schuljahrs werden die Schülerinnen und Schüler zu Schnupperlehren verpflichtet, die aus Sicht der Jugendlichen bloss einen beruflichen Orientierungswert haben können (wie es der Begriff im traditionellen Sinn signalisiert). Solche Praktika können aus betrieblicher Sicht bereits einen vorselek-

NFP 51
Nationales Forschungsprogramm
Integration und Ausschluss

FNSNF
Schweizerischer Nationalfonds
zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

© Heilpädagogisches Institut der Universität Freiburg 2007

tiven Charakter haben. Wenn sich ein »Schnupperstift« im Betrieb bewährt, kann er aufgefordert werden, sich später wieder zu melden. Von Schnupperlehren, deren Selektionsrelevanz den Schülerinnen und Schülern oft verborgen bleibt, lassen sich solche unterscheiden, die von den KMU offen als Bestandteil ihrer Selektion deklariert werden. Wer in diesen »Praxistests« erfolgreich ist, kommt im Auswahlverfahren eine Stufe weiter.

Bewerbungsdossiers und Eignungstests

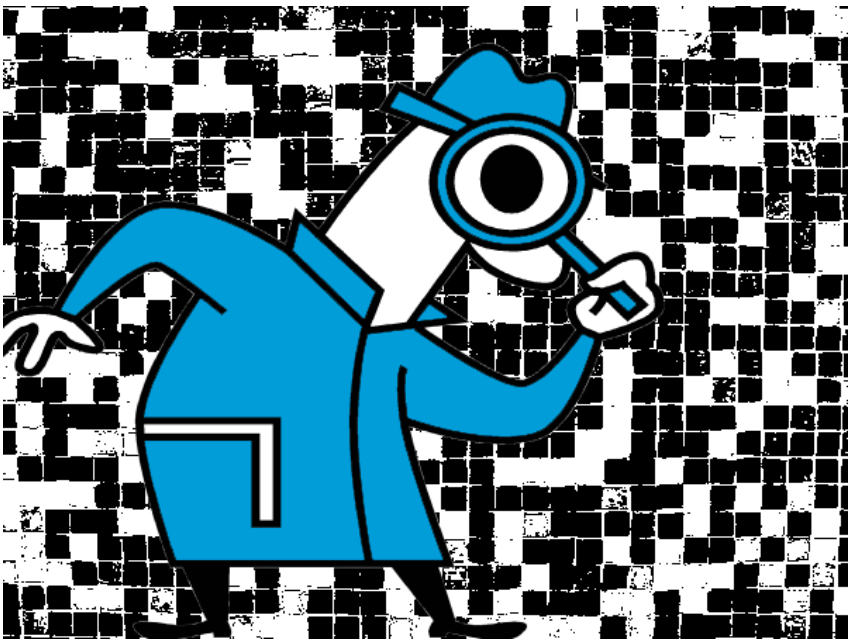
Die Beurteilung der Bewerbungen stellt ein weiteres Set von Proben dar: Die Türwächter können an Einzelinformationen aus dem Schulzeugnis und aus dem Lebenslauf, an Inhalten und Form des Bewerbungsbriefs oder an den Hobbys interessiert sein. Welche dieser Informationen besonders wichtig sind, ist von Betrieb zu Betrieb verschieden.

Schulische und berufliche Eignungstests sind weitere mögliche Proben eines Ausleseverfahrens. Es können betriebsinterne Tests (z.B. Farbentest, Bearbeitung eines Werkstücks, selbst konstruierte Schulleistungstests etc.) und externe Tests (eines Berufsverbands oder eines privaten Anbieters) unterschieden werden. Betriebseigene Proben und Branchentests haben in den untersuchten KMU eine grössere Bedeutung als die externen Basic- und Multichecks, denen die Betriebe häufig mit Vorbehalten begegnen.

Meist erst im späteren Verlauf eines Verfahrens finden Vorstellungsgespräche oder eine zweite Schnupperlehre statt, um bereits stark vorselektierte Kandidaten zusätzlichen Proben zu unterziehen.

Vielfältige Verfahren

Im Verlauf der verschiedenen Bewährungsproben können spezifische Teilinformationen über eine Person und ihr Umfeld wichtig werden, z.B. die Sprache am Telefon; eine bestimmte



Schulnote im Zeugnis; der aus dem Lebenslauf ersichtliche Ehestand der Eltern; eine Copy-Paste-Unachtsamkeit im Bewerbungsschreiben; das im Rahmen eines Schnuppertags gezeigte Interesse an Betrieb und Beruf; der nachhaltige Umgang mit Arbeitsgeräten und vieles mehr.

Welche Einzelinformation zu welchem Zeitpunkt in welchem Ausmass relevant wird, ist eine Frage der Reihenfolge der Proben und ihrer Gewichtung. Mit dem Auswahlverfahren wird auch festgelegt, ob die Selektion mit einer direkten Kompetenzbeurteilung der Bewerber beginnt (etwa im Falle einer frühzeitigen Schnupperlehre), oder ob schulische Qualifikationsnachweise (z.B. das Notenbild) bzw. andere aus einer Bewerbung ersichtlichen Informationen die Chancen für eine Lehrstelle vorbestimmen. Welches die wichtigsten Auswahlkriterien sind, ist selbst für das Auswahlverfahren eines Einzelbetriebs nicht immer rückwirkend bestimmbar.

Die Annahme, dass das Ausleseverfahren in KMU systematisch einem vergleichbaren Ablaufschema (wie zum Beispiel: Bewerbung > Eignungstest > Schnupperlehre > Vorstellungsgespräch) folgt, hat sich als unrealistisch herausgestellt. Bei einem Viertel der untersuchten Bewerbungsprozesse hat die Lehrlingsauswahl mit einer Schnupperlehre und nicht mit einer Bewerbung begonnen.

In einzelnen Betrieben haben sich die Verfahrensabläufe bei mehreren Bewerberinnen voneinander unterschieden. Eine Bewerberin konnte etwa die Vorselektion überspringen, weil sie über Beziehungen zu einem Mitarbeiter verfügt hatte. Oder es kann ein längeres Selektionsverfahren kurzfristig ausser Kraft gesetzt werden, wenn sich eine Person zu einem späten Zeitpunkt meldet und ein betriebliches Wunschkriterium erfüllt (z.B. Schweizer Sekundarschüler).

Ein Mosaik von Auswahlkriterien

Entsprechend sind keine Auswahlkriterien bestimmbar, die vor allen anderen als die wichtigsten gelten (sog. »Killerkriterien«). Angemessener als eine hierarchische Ordnung der Kriterien hat sich das Bild eines Mosaiks von selektionsrelevanten Ressourcen erwiesen. Damit lässt sich die (Ir-)Relevanz einzelner Auswahlkriterien im Verhältnis zueinander besser verstehen. Ein erfolgreicher

© Heilpädagogisches Institut der Universität Freiburg 2007

Kandidat zeichnet sich durch ein Mosaik von betrieblich diagnostizierten Ressourcen aus. Diese lassen auf eine erfolgreiche Bewältigung des künftigen Lehrverhältnisses schliessen und gehen weit über seine Kompetenzausstattung hinaus.

Der aus betrieblicher Sicht wahrnehmbare Ausschnitt eines Ressourcenmosaiks wird durch betriebliche Sachzwänge der Selektion beschnitten und begrenzt. Eine ausschliessliche Kompetenzbeurteilung wird daher systematisch untergraben. Das führt dazu, dass die Ressourcenvielfalt mancher Bewerbergruppen gar nicht erst zur Kenntnis genommen wird. Im Ressourcenmosaik einer erfolgreichen Kandidatin oder eines erfolgreichen Kandidaten können gleichzeitig einige Steine fehlen, z.B. gute Schulnoten.

Folgen der Verfahrensvielfalt für die Lehrstellensuchenden

Für die Lehrstellensuchenden sind die Auswahlverfahren der einzelnen Betriebe unberechenbar, und die Logik der Selektion ist oft nicht nachvollziehbar. Wenn eine Person mit der hundertsten Bewerbung eine Lehrstelle erhält (was vorkommt), bedeutet das gleichzeitig, dass sie zuvor von 99 Betrieben als »betriebs- oder berufsschuluntauglich« eingestuft wurde. Offenbar hatte der hundertste Betrieb aber gute Gründe, weshalb er der Kandidatin zugesagt hat. Eine einfache Erklärung dieses Widerspruchs ist, dass die Betriebe nicht genau genug hingeschaut haben. Benachteiligten Jugendlichen auf Lehrstellensuche bleibt daher nichts anderes übrig, als sich parallel bei mehreren Betrieben und immer wieder von neuem zu bewerben, bis sie an einen Türwächter gelangen, der ihr Potential erkennt.

Die Jugendlichen selbst reagieren auf die stetigen Absagen mit Trauer und Frustration. Sie brauchen Bezugspersonen, die sie fortwährend in ihren Bewerbungsbemühungen motivieren und beraten (in- und ausserhalb von Brückenangeboten). Sie müssen davor geschützt werden, die Gründe für den Misserfolg primär bei sich selbst zu suchen. Und sie benötigen materielle Unterstützung, denn die vielen Bewerbungsschreiben (und die externen Tests) kosten eine Menge Geld, das sie nicht aus ihrem Taschengeld bezahlen wollen.

Wie wichtig sind Schulleistungen für die Lehrlingsauswahl?

In Betrieben herrschen andere Leistungsnormen als in der Schule. Schulleistungen werden bei der Selektion zur Abschätzung beigezogen, ob jemand der Berufsfachschule gewachsen ist. Wichtiger bei der Auswahl ist jedoch, dass die Bewerber die betrieblichen Anforderungen erfüllen. Das eröffnet auch Sonderschülern Lehrstellenchancen.

(Klein-)Betriebe unterscheiden sich in ihrem Leistungsverständnis von der Schule. Deshalb spielen Schulleistungen bei der Lehrstellenvergabe eine untergeordnete Rolle. Auszubildende in Betrieben sollen zur betrieblichen Produktion beitragen und die Produktionsabläufe nicht beeinträchtigen.

In schulischen Belangen wird bei der Selektion darauf geachtet, dass ein Scheitern in der Berufsfachschule nicht absehbar ist. In den Zeugnissen der Bewerber sollten daher nicht allzu viele ungenügende Noten stehen, was jedoch selten vorkommt.

Auch der Schulabschluss einer Bewerberin wird als Indikator für ihre »Berufsschultauglichkeit« gedeutet. Für den betrieblichen Lernkontext ist er jedoch oft irrelevant. Seine eigentliche Bedeutung erhält er aber erst durch die Schulnoten, die den Türwächtern zusätzlich Persönlichkeitsmerkmale signalisieren (u.a. Leistungs- und Lernbereitschaft).

Aber auch sehr guten Schülern kann mit betrieblicher Skepsis begegnet werden, aus Angst, dass sie nach Höherem streben und dem Betrieb auf die Dauer nicht erhalten bleiben könnten. In der Gesamtschau von Noten und Schultyp gilt daher die Regel: »möglichst keine Auffälligkeiten«. Diese Regel gilt insbesondere auch für Zeugnisinformationen zu Betragen, Fleiss, Ordnung und Fehlzeiten.

Schulqualifikationen sind dann besonders relevant, wenn die Bewerberzahlen hoch und die Betriebe auf ökonomische Kriterien der Vorselektion angewiesen sind. In Zukunft dürften sie angesichts sinkender Bewerberzahlen eher an Relevanz einbüssen.

Die Bedeutung der Schule wird relativiert

Obwohl die Türwächter gerne auf die Schulleistungen zu sprechen kamen, haben sie diese immer wieder relativiert. So wurde etwa argumentiert, dass »geistige Stärke« noch kein Beweis für »manuelles Geschick« sei. Das unter Beweis gestellte berufliche Interesse für einen Ausbildungsplatz hat für die Betriebe einen höheren Stellenwert als die Schulleistungen. Die körperliche Erscheinung sowie der Wohnort der Bewerber verweisen auf anderweitige relevante Ressourcen jenseits der Schule. Rekrutierung über

soziale Beziehungen, Teampassung und das Privilegieren inländischer Bewerber sind weitere Mechanismen, die eine Selektion aufgrund schulischer Kriterien systematisch unterlaufen. Einige Betriebe verschreiben sich zudem bewusst der Benachteiligtenförderung.

Der Nachteil sonderschulischer Labels bei der Lehrstellensuche

Wie manche Realschüler (D: Hauptschüler) haben auch Sonderschüler in den untersuchten Autogaragen (Automechaniker/in), Arztpraxen (medizinische/r Praxisassistent/in) und in kaufmännischen Ausbildungen keine Chance auf einen Ausbildungsplatz.

Jugendliche mit Sonderschullaufbahn bewerben sich daher eher auf die im Vergleich anspruchsärmeren Ausbildungsberufe in den Zahnarztpraxen (Dentalassistentin), Autospritzwerken (Autolackierer) und Schreinereien (Attestschreiner).

Diese Betriebe urteilen vergleichbar wie bei Bewerbungen von Realschülern: Eine sonderpädagogische Laufbahn wird weniger aus betrieblicher Logik als im Hinblick auf die Anforderungen der Berufsfachschule problematisiert. Aber auch dies kann durch die oben genannten Gründe relativiert werden. Darüber hinaus gibt es Betriebe, die ein aktives soziales Engagement zeigen, das sich aber auf eine ausgelesene Benachteiligtengruppe beschränken kann (z.B. auf schulisch benachteiligte Inländer).

Sonderpädagogische Labels verfehlen ihre Wirkung zudem nicht: Vorurteile über die Persönlichkeit und die Familienverhältnisse sonderpädagogisch »markierter« Jugendlicher sind vielfältig, und mancher Betrieb weist seine Ausbildungszuständigkeit zurück. Sonderpädagogisch etikettierte Bewerber scheitern primär als Folge der schulisch besser qualifizierten Konkurrenz.

Chancen für Bewerber aus Sonderklassen

Da aber betriebliche Selektionslogiken oft zur Folge haben, dass künftige Lehrlinge keine brillanten Schüler sein müssen, haben auch Abgängerinnen aus Sonderschulen und Sonderklassen unter bestimmten Bedingungen Chancen, eine Lehrstelle zu erhalten.

Solche Bedingungen sind gegeben, wenn das Selektionsverfahren direkt mit einer Schnupperlehre beginnt und erst zu einem späteren Zeitpunkt nach einer schriftlichen Bewerbung verlangt. Oder wenn die Türwächter selbst einmal Benachteiligte waren (z.B. als Schulversager oder als Immigrant). Oder wenn die Bewerberzahlen stark zurückgehen. Von grossem Vorteil ist zudem, wenn Jugendliche aus Sonderklassen nach aussen nicht als solche erkennbar sind.

Weshalb ausländische Jugendliche selten eine Lehrstelle finden

Jugendliche ausländischer Herkunft haben besonders grosse Probleme, eine Lehrstelle zu finden. Grund dafür sind nicht schulische Defizite. Lehrbetriebe suchen nach Lernenden, von denen sie sich ein möglichst unproblematisches Lehrverhältnis versprechen. Als ausländisch geltende Jugendliche stehen fälschlicherweise im Verdacht, betriebliche Extraprobleme zu verursachen. Dies führt die Betroffenen in einen Teufelskreis.

Welches sind die Anforderungen der Lehrbetriebe an ihre Wunschkandidaten? Ein befragter Zahnarzt meint pragmatisch: »Man geht einfach allen Sachen aus dem Weg, die Probleme machen könnten«. Aus den Interviews wurde deutlich, dass die Türwächter auf der Suche nach Lernenden sind, die sich möglichst »betriebstauglich« zeigen und keine Extraprobleme erwarten lassen. Ihre Begleitung während der Ausbildung soll nicht allzu viel (Zeit-)Aufwand zulasten von produktiven Aufgaben erfordern. Die Lernenden sollen zudem den Absatz eines Produkts oder einer Dienstleistung nicht gefährden.

Von »ausländischen« Jugendlichen werden derartige Störungen in besonderem Mass erwartet. Als ausländisch gelten vorwiegend Jugendliche aus Herkunftsländern, die nicht zur EU gehören (v.a. Kosovo, Serbien-Montenegro, Mazedonien, Bosnien, Kroatien, Türkei).

Betriebe meiden ausländische Jugendliche

Wie rechtfertigen die Lehrmeister ihre Absagen an ausländische Bewerber? Nicht überraschend angesichts des öffentlichen Geredes über die Ausländer finden sich sprachliche und schulische Defizite unter den häufigsten Argumenten, um deren Rückweisung zu begründen (vgl. *Tabelle*). Mangelnde Sprachkenntnisse wurden in einer Mehrheit der untersuchten Betriebe behauptet. Neben anderen kulturalistischen Argumenten benutzten die Lehrmeister auch viele betriebliche Argumente, um ihre Absagen zu begründen.

Solche Argumente beziehen sich auf Sachzwänge der Ausbildungsbetriebe,

Argument	Betriebe
Sprachliche Defizite	35
Inländerprivilegierung	17
Schulische Defizite	17
Teampassung	8
Später Eintritt in Schweizer Schule	6
Keine unliebsame Kundschaft	6
Störende Aussprache (Akzent)	5
Zu weit entfernter Wohnort	5
Patriarchale Familienverhältnisse	5

Tabelle: Häufigste Ausschlussgründe

© Heilpädagogisches Institut der Universität Freiburg 2007

auf deren Bedürfnisse, Erfahrungen und Ängste. Als häufigstes betriebliches Argument hat sich das Bedürfnis nach Inländern erwiesen, das in jedem Fall Jugendliche aus Familien mit ex-jugoslawischem und türkischem Hintergrund von einer Berufslehre ausgeschlossen hat. Der Inländervorrang wurde oft als naturgegebene Strategie einer besseren betrieblichen Passung dargestellt, oder es wurde auf die schweizerische Tradition des (Familien-)Betriebs verwiesen.

Teampassung, aber auch die Vermeidung von fremdsprachlich homogenen Mitarbeitergruppen sowie von Konflikten zwischen nationalen Mitarbeitergruppen sind weitere Betriebslogiken. Andere Betriebe versuchen über die Lehrlingsauswahl auf die Rekrutierung einer möglichst »pflegeleichten« Kundschaft hinzuwirken (vgl. *Abbildung*). Eine Zahnarztpraxis möchte sich beispielsweise nicht durch die Einstellung einer albanischen Lehrtochter für albanische Patienten attraktiv machen. Schliesslich erweist sich auch die zu grosse Distanz von Wohn- und Arbeitsort als Ausschlusskriterium, von dem ausländische Bewerber besonders häufig betroffen sind.

Die Argumente der Lehrmeister stehen auf brüchigem Fundament

Vielfach betonten die LehrmeisterInnen in den Interviews zuerst mit Nachdruck die sprachlichen und schulischen Defizite der ausländischen Bewerber. Erst im Anschluss daran kamen die betrieblich motivierten Beweggründe zur Sprache.

Wie haben die Lehrmeister versucht, ihre Aussagen glaubwürdig zu vertreten? Sie unterstützten ihre Behauptungen zum einen mit ihrem »Bauchgefühl«. Dahinter stehen oft Ängste, dass die Einstellung von Ausländern zu Extraproblemen führen könnte.

Zum anderen verwiesen sie regelmässig auf »schlechte Erfahrungen« mit ausländischen Jugendlichen, die jedoch oft nicht ihre eigenen waren. Wichtiger noch scheint aber die Tatsache, dass das Erfahrungs-Argument nie verwendet wurde, um sich gegen Schweizer auszusprechen, obwohl praktisch jeder Betrieb von schlechten Erfahrungen mit Inländern berichten konnte. Aus unserer Sicht können die Betriebe ihre Argumente gegen ausländische Lehrlinge weder objektiv noch logisch stützen.

Der Inländervorrang führt in einen Teufelskreis

Der Ausschluss der »Ausländer« bei der Lehrstellenvergabe führt die Betroffenen in einen Teufelskreis: Sie müssen sich häufiger bewerben als Schweizer, was es ihnen zunehmend erschwert, die einzelnen Bewerbungen mit der nötigen Sorgfalt auszugestalten. Sie werden vermehrt gezwungen, sich auf geographisch weiter entfernte Stellen zu bewerben, was den Bedürfnissen der Betriebe zuwider läuft; diese stellen am liebsten Auszubildende aus der Umgebung ein.

Die Betroffenen müssen sich länger und immer später im Jahresverlauf bewerben. Das geht zum einen mit sinkenden Stellenangeboten einher. Zum anderen antizipieren Lehrmeister Extraprobleme gerade bei Jugendlichen, die schon lange auf Lehrstellensuche sind. Schliesslich müssen sie sich auf ein breiteres Spektrum von Berufen bewerben. Das kann ihnen von Türwächtern als fehlendes Interesse für einen spezifischen Beruf oder auch als mangelnde Berufswahlreife ausgelegt werden.

Der betriebliche Ausschluss kann zum Selbstausschluss führen

Das Erleben stetiger Absagen nötigt die betroffenen Jugendlichen zu aussergewöhnlichen Strategien der Misserfolgsbewältigung. Die Leistungsideologie, von der sie bei der Lehrstellensuche täglich umworben werden, verpasst dabei ihre Wirkung nicht: Die Ausgeschlossenen erklären sich ihren Misserfolg häufig damit, dass sie schulisch zu wenig gut seien.

Während die einen nicht aufgeben und sich auch nach über hundert Absagen weiter bewerben (nicht selten mit Erfolg), verlieren andere mit der Zeit die Motivation und den Glauben an sich selbst. Wiederholte Enttäuschungserlebnisse fördern dabei die Gefahr, sich selber aufzugeben. Der betriebliche Ausschluss kann die Betroffenen zum Selbstausschluss verleiten.

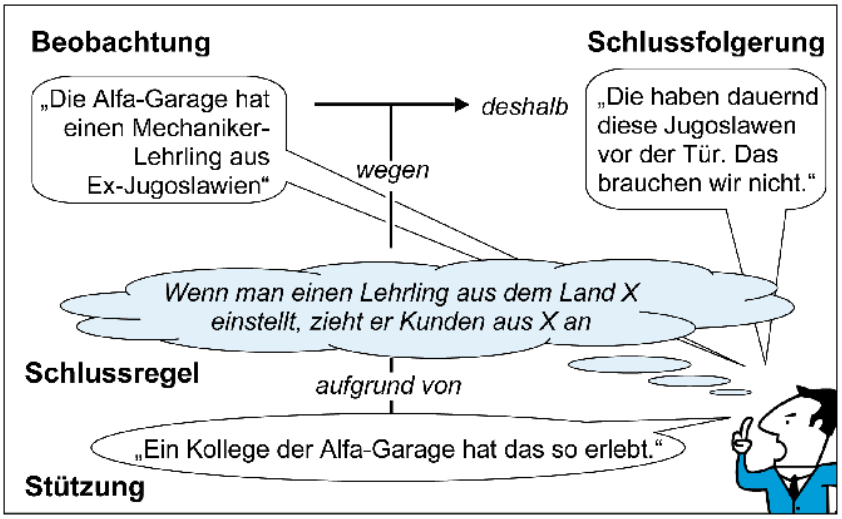


Abbildung: Aufbau eines Arguments

Männliche Praxisassistenten? Die (Zahn-)Ärzte fühlen sich bedroht

Während Betriebe in männertypischen Berufsfeldern zunehmend an jungen Frauen interessiert sind, haben junge Männer keine Chance, eine Lehrstelle als Praxisassistent in einer (zahn-)ärztlichen Praxis zu erhalten. Sie würden das Funktionieren der Praxis gefährden, und sie irritieren das Geschlechterselbstverständnis der Ärzte. Diese wollen die jungen Männer zudem vor einem schlecht bezahlten Beruf schützen.

Die Weichen für die Geschlechtertrennung in der Berufswelt werden bereits beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gestellt. Dies wirft die Frage auf, ob auch Ausbildungsbetriebe als Konstrukteure des Geschlechts wirken, indem sie jungen Frauen und Männern systematisch geschlechtertypische berufliche Tätigkeitsfelder zuweisen. Bislang wurde in diesem Zusammenhang v.a. der Ausschluss junger Frauen von männertypischen Berufsausbildungen problematisiert. Unsere Studie legt erstaunliche neue Befunde an den Tag.

Totaler Ausschluss junger Männer von Assistenzberufen in Privatpraxen

In den untersuchten männertypischen Berufswelten (Auto- und Holzgewerbe) werden junge Frauen als Auszubildende vermehrt nachgefragt, da die Betriebe die leistungsbereiten weiblichen Jugendlichen zu schätzen gelernt haben. Zudem werden sie dafür gelobt, dass sie das Arbeitsklima positiv beeinflussen würden[1].

Im Gegensatz dazu ist bei den frauentypischen Assistenzberufen in Arzt- und Zahnarztpraxen (Dentalassistentin, Medizinische Praxisassistentin) ein totaler Ausschluss männlicher Bewerber zu konstatieren. Bei der Hälfte der untersuchten Praxen haben sich bereits einmal junge Männer für eine Ausbildung zum Praxisassistenten gemeldet (in einer Arztpraxis wurden unter 150 Bewerbungen ca. 10 männliche Bewerber gezählt). Es sind dabei insbesondere die männlichen (Zahn-) Ärzte, die sich gegen die Anstellung männlicher Assistenten erfolgreich zur Wehr setzen.

Gefahren, wenn junge Männer in die Fussstapfen von Frauen treten

Die Türwächter begründeten ihre ablehnende Haltung mit möglichen Betriebsstörungen, mit der Irritation ihres Geschlechterselbstverständnisses und mit dem Schutz der jungen Männer:

In der Vorstellung der männlichen Türwächter gefährden männliche Assistenten die Funktionstüchtigkeit ihrer Praxis, insbesondere die bewährte geschlechtergetrennte Arbeitsteilung. Es wird befürchtet, dass die hierarchischen Arbeitsbeziehungen nicht mehr funktionieren könnten, wenn sich an den untersten Positionen Männer befänden, die sich weniger gut unterzuordnen wüssten. Berufliche Abläufe könnten sich durch Liebesbeziehungen verkomplizieren, und ein männlicher Praxisassistent würde bei den Patienten zu einem erhöhten Erklärungsbedarf führen. Dass diese Aussagen in der Möglichkeitsform formuliert sind, verweist darauf, dass es sich bei den Vorbehalten um betriebliche Phantasien ohne Erfahrungswerte handelt.

Zudem irritiert die Vorstellung eines Praxisassistenten das Geschlechterselbstverständnis der männlichen Türwächter. Nicht die Nähe zu einem Mann am Arbeitsplatz ist dabei ausschlaggebend. Vielmehr wollen die (Zahn-)Ärzte die Kombination von männlichem Geschlecht, hierarchischer Unterordnung und beruflicher Minderwertigkeit nicht akzeptieren.

Schliesslich argumentieren Zahnärzte und Ärzte im Interesse der jungen Männer selbst. Diese sollen vor einer Berufsausbildung geschützt werden, die das Modell des männlichen Familienernährers in Frage stellt. Während man(n) die berufliche Selbstbeschränkung bei Frauen akzeptiert, wird einem Berufseinstieg ohne Karrieremöglichkeiten bei Männern jeglicher Sinn abgesprochen.

Im Unterschied zu den männlichen Türwächtern, welche die beschränkten beruflichen Möglichkeiten hervorheben, sorgen sich die Türwächterinnen eher um das psychische Wohlbefinden männlicher Praxisassistenten in einem Frauenteam. Dass sich die Ausbildung nicht mit dem Familienernährermodell vereinbaren lässt, ist für die befragten (Zahn-)Ärztinnen und Praxisassistentinnen irrelevant.

Angesichts der wachsenden Problematisierung des »weiblichen Arbeitsvermögens« in der medizinberuflichen Praxis sind die stark emotional gefärbten Stellungnahmen der Türwächter rational zunehmend schwierig begründbar. Einige (Zahn-)Ärzte haben den Widerspruch zwischen ihrem Geschlechterselbstverständnis und der rationalen Begründbarkeit der geschlechtlichen Arbeitsteilung in ihrer Praxis anlässlich der Interviews bei sich selbst entdeckt.

[1] Allerdings werde die jungen Frauen vor die Entscheidung gestellt, eine männliche Betriebskultur zu akzeptieren. Dies dürfte bei manchen durch die Erfahrungen während der Schnupperlehre zum Selbstausschluss führen. Sie sind nicht bereit, sich dem teils abwertenden und bedrohlichen männlichen Gebahren einzelner Mitarbeiter während der Ausbildungszeit auszusetzen.

© Heilpädagogisches Institut der Universität Freiburg 2007

Die Lehrstellenvergabe nach Herkunft und Geschlecht erfolgt unabhängig von Kompetenzen

Die bildungsstatistisch bekannten geschlechts- und herkunftsspezifischen Unterschiede bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen lassen sich nicht mit berufsrelevanten Kompetenzen erklären.

Während bei den geschlechtsspezifischen Unterschieden zusätzlich die durch das soziale Umfeld geforderte Selbstselektion in geschlechtertypische Berufe bedacht werden muss, verweist das Beispiel des Ausländerausschlusses auf betriebliche Phantasien und Ängste, welche die Lehrlingsauswahl mitstrukturieren. Die Antizipation betrieblicher Probleme durch die Einstellung problematisierter Bewerber (»ausländischer« im Allgemeinen und männlicher in den Privatpraxen im Besonderen) erfolgt unabhängig von der Kompetenzausstattung der Ausgeschlossenen.

Bemerkenswert ist, dass der Ausschluss der Ausländer in der Öffentlichkeit nicht mit den aufgezeigten betrieblichen Befürchtungen begründet wird, sondern dass dazu Zuschreibungen beansprucht werden, die in Einklang mit der Leistungsideologie des Bildungssystems stehen (»sprachliche und schulische Defizite«).

Solche Rechtfertigungen sind unzulässig, da quantitative Untersuchungen gezeigt haben, dass sich die schlechten Lehrstellenchancen der ausländischen Jugendlichen nicht mit ihren Schulleistungen erklären lassen.

Die Betriebe sehen so lange keinen Anlass, etwas an ihrer Selektionspraxis zu ändern, wie ihre Rechtfertigungen in der Öffentlichkeit keine Kritik hervorrufen. Solange öffentlich behauptet werden kann, dass ausländische Jugendliche aufgrund »schulischer Defizite« keine Lehrstelle finden, haben Betriebe ein Topargument, um deren Ausschluss auch weiterhin zu legitimieren.

Was ist zu tun? Empfehlungen an die Praxis

Die Auswahl von Lernenden in KMU ist äusserst anspruchsvoll. Das ergibt sich schon daraus, dass die Persönlichkeitsentwicklung von Jugendlichen zum Zeitpunkt der Lehrstellenvergabe nicht voraussehbar ist. Viele Türwächter in KMU bewältigen ihre schwierige Aufgabe zudem als Laien. Ihnen fehlt bei der Personalselektion das professionelle Wissen ausgebildeter Führungskräfte. Im Berufsbildnerkurs umfasst das Thema Lehrlingsselektion maximal vier Stunden. Reicht diese Bildung für ein ganzes Berufsleben aus? Nein. Das ist viel zu wenig für die Auseinandersetzung mit einem so komplexen Thema.

Die Resultate unserer Studie können dieses Problem nicht lösen. Sie ermöglichen aber die Formulierung von Empfehlungen gegen den Ausschluss Benachteiligter bei der Lehrstellenvergabe. Wir fordern bewusst keine zusätzlichen Deutsch- und schulischen Nachholkurse, Mentoring-Programme oder Brückenangebote, auch wenn wir die Zweckmässigkeit solcher Massnahmen nicht bestreiten, sofern sie angemessen sind. Unsere Studie impliziert andere Massnahmen, um die Ausbildungschancen Benachteiligter zu verbessern: Sie zielen in erster Linie auf die Ausbildungsbetriebe und nicht auf die Lehrstellensuchenden.

Die Betriebe können ihre Vorannahmen und Ängste im Zusammenhang mit problematisierten Gruppen überwinden. Dies wird vor allem durch positive Erfahrungen im Praxistest möglich. Folgende Empfehlungen können solche Erfahrungen fördern:

- Die Beförderung betriebseigener Facharbeiter mit Benachteiligungshintergrund (z.B. »Schulversager«, Immigranten) zu Berufsbildnern führt dazu, dass sich die Problematik bei der Lehrlingsauswahl entschärft. Diese Türwächter wissen aus eigener Erfahrung, dass ihre Benachteiligung kein Hindernis für eine erfolgreiche Lehre war.

- Mit der Schaffung von Praktikumsplätzen für Benachteiligte können sich die Betriebe vor Ort ein reales Bild über deren Lern- und Arbeitsfähigkeit machen.

- Die Weiterbildung der Berufsbildner erlaubt den Abbau von Ängsten durch die Auseinandersetzung mit positiven Gegenbildern. Sie fördert gleichzeitig eine Kultur des Nachdenkens über die eigene Selektionspraxis.

Darüber hinaus können Ausbildungsbetriebe von ihren Kunden und Geschäftspartnern dazu animiert werden, die Lehrstellenvergabe vermehrt nach deren Wünschen zu richten:

- Konsumenten des Kleingewerbes (also wir alle) können die Lehrlingsauswahl in den Ausbildungsbetrieben vor Ort thematisieren (z.B. beim Einkaufen, gegenüber Handwerkern, beim Zahnarzt etc.).

- Unternehmerinnen und Geschäftspartner können ihre Geschäftsbeziehungen nutzen, um bei ihren Partner-

betrieben Bedingungen einer fairen Lehrlingsauswahl einzufordern.

■ Berufs- und Branchenverbände können Anerkennungsscheine an Betriebe vergeben, die aktive Bemühungen um die Ausbildung Benachteiligter zeigen (z.B. Aufkleber analog der Lehrbetrieb-Vignette).

Schliesslich sind Veränderungen im Bildungswesen wünschenswert:

■ (Sonder-)Schulen sollten vermeiden, ihre Schüler als Sonderschüler zu kennzeichnen. Die erforderliche pädagogische Förderung sollte möglichst unerkannt erfolgen (u.a. Verzicht auf Zeugnisvermerke). Dafür eignen sich insbesondere integrative Schul- und Unterrichtsformen.

■ Brückenangebote könnten sich neu ausrichten, um als Vermittler zwischen benachteiligten Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben zu wirken. Sie könnten direkt auf Ausbildungsbetriebe zugehen und versuchen, benachteiligte Jugendliche individuell und betriebsgerecht zu platzieren. Damit würden sie die Betriebe gleichzeitig von der zeitaufwändigen Lehrlingsselektion entlasten. Nach einer erfolgreichen Platzierung sollte eine enge Begleitung des Gespanns Betrieb – Auszubildende(r) angeboten werden.

■ Die Institutionalisierung von Attestausbildungen in Branchen, wo solche noch nicht vorgesehen sind, würde zusätzliche Ausbildungsplätze für Benachteiligte schaffen.

www.lehrlingsselektion.info

Die Untersuchung »Lehrlingsselektion in KMU«

Mit einem interviewbasierten Forschungsansatz wurde untersucht, welche betrieblichen Logiken der Vergabe von Ausbildungsplätzen zugrunde liegen, und wie dabei die Bewerbermerkmale Geschlecht und Nationalität sowie die Schulbiographie relevant werden. Dazu wurden Bewerbungen von Lehrstellensuchenden verfolgt, die sich im Schuljahr 2004/05 erfolglos auf Berufslehren als Autolackierer/in, Automonteur/in, Automechaniker/in, Schreiner/in, Dentalassistent/in, Medizinische/r Praxisassistent/in sowie Kauffrau/Kaufmann in KMU beworben hatten. Die parallelen Betriebs– und Bewerberstichproben umfassten 67 KMU und 89 Bewerber. Daneben wurden 14 weitere Lehrfirmen untersucht (total 81 Betriebe). Die Selektionsverantwortlichen wurden interviewt und die Daten argumentationsanalytisch ausgewertet. Da die gewählte Vorgehensweise keine Repräsentativität gewährleisten kann, ist Vorsicht bei Verallgemeinerungen geboten.

Die Untersuchung »Lehrlingsselektion in KMU« wurde im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms »Integration und Ausschluss« (www.nfp51.ch) am Heilpädagogischen Institut der Universität Fribourg durchgeführt.

Projektteam

Urs Haeberlin, Christian Imdorf, Patrizia Tribolet, Salome Birkhäuser, Karin Hasler, Verena Kessler

NFP 51 Nationales Forschungsprogramm Integration und Ausschluss

Impressum

Dieser Kurzbericht gibt die Resultate der Untersuchung »Lehrlingsselektion in KMU« in journalistisch aufbereiteter Form wieder. Mit Rückfragen zum vorliegenden Bericht wenden Sie sich bitte an Christian.Imdorf@unibas.ch.
Das Forschungsprojekt ist auch im Internet dokumentiert.

Auf www.lehrlingsselektion.info können Sie elektronische Versionen dieses Berichts in deutscher, französischer und italienischer Sprache herunterladen. Für eine wissenschaftliche Kritik der Untersuchung verweisen wir auf unsere bestehenden und künftigen wissenschaftlichen Publikationen.

Autor, Redaktion & Gestaltung
Christian Imdorf

Ausdruck und Verbreitung für nichtkommerzielle Zwecke gestattet.
Kommerzielle Nutzung oder veränderter Nachdruck nur mit Genehmigung des Autors.