

Lehrlingsselektion

# Schulische Leistung nicht vorrangig

■ Kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) wenden bei der Lehrlingsauswahl uneinheitliche Kriterien an. Dies ergab eine Studie im Rahmen des NFP 51.

Daniel Stampfli

Die Studie, mit welcher das Heilpädagogische Institut der Uni Freiburg im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms «Integration und Ausschluss» (NFP 51) die Lehrlingsauswahl in KMU untersuchte, hat eine potenzielle «institutionelle Diskriminierung» nachgewiesen. Untersucht wurde die Auswahl in Berufen des Autogewerbes, des Schreinergerwerbes, von Arzt- und Zahnarztpraxen sowie bei Kaufleuten. Als Datenbasis dienten hauptsächlich rund achtzig Interviews mit Ausbildungsverantwortlichen in der Deutschschweiz. «Wichtig für mich waren Betriebe, welche die Schnupperlehre als Selektionsinstrument einsetzen», sagt der Bildungsforscher und Projektbearbeiter der Studie, Christian Imdorf. Das Gastgewerbe als typischer KMU-Bereich wurde in der Untersuchung nicht berücksichtigt.

## «Betriebstauglichkeit» wird angezweifelt

Imdorf kam in seiner Studie zum Schluss, dass die KMU eine «betriebseigene Selektionslogik anwenden, die eine systematische Unterscheidung zwi-

schen vordefinierten Bewerbergruppen macht, ohne die Kompetenzen der einzelnen Bewerber zu berücksichtigen».

Die Vergabe der Lehrstellen durch KMU habe nur beschränkt mit den Kompetenzen der Jugendlichen zu tun. Massgeblich für die Nichtberücksichtigung eines Bewerbers sei vielmehr eine aufgrund von Vorbehalten angezweifelte «Betriebstauglichkeit». Die Jugendlichen haben es daher schwer, sich gezielt auf die Selektionsverfahren vorzubereiten. Benachteiligt würden ausländische Jugendliche, insbesondere solche aus Nicht-EU-Staaten wie dem ehemaligen Jugoslawien oder der Türkei. Als Gründe werden die sprachlichen und schulischen Defizite der Betroffenen angeführt.

## Durchschnittliche schulische Leistungen genügen oft

Doch die Studie weist nach, dass die schulischen Leistungen bei der Vergabe der Lehrstellen keine vorrangige Bedeutung haben; Bewerber mit unauffälligen Schulbiographien – keine Fleissnoten, keine Sonderschule, aber auch keine Matura – haben in der Regel gute Chancen. Für Berufe, für welche schulisch nicht allzu viel verlangt wird, liegt die notenmässige Schwelle bei 3,5 bis 4. Beim kaufmännischen Profil werde schulisch jedoch mehr verlangt.

Werfe man alle Ausbildungsberufe in einen Topf, könne mit Schulqualifikationen relativ schlecht erklärt werden, warum jemand eine Lehrstelle er-

hält oder nicht. Bei so genannt niederschweligen Berufen, wo das Schulische im Selektionsverhalten der Betriebe überhaupt nicht dominant ist, stellten die Betriebe die Ansprüche der Schule hinter ihre eigenen Ansprüche zurück, so Imdorf. Die Betriebe suchen Leute, von denen sie erwarten, dass sie in der Berufsschule nicht durchfallen. Geht es darum, einen guten Lehrling auszuwählen, müsse dieser vor allem im Betrieb gut sein und in der Schule sollte er die Minimalanforderungen erfüllen. «Im Betrieb ist eine möglichst hohe Produktivität gefragt. Diese Selektionslogik gilt branchenunabhängig und sicher genauso gut auch für das Gastgewerbe», so der Bildungsforscher.

Laut Christian Imdorf, sind die realen Gründe für eine Nichtberücksichtigung eher emotional: «Man befürchtet, dass die ausländischen Jugendlichen Konflikte und eine unerwünschte Klientel in den Betrieb hineinbringen.»

Imdorf betont, dass die «institutionelle Diskriminierung» nicht aus Boswilligkeit erfolge, sondern aus Sorge um das wirtschaftliche Überleben des Betriebs. Allerdings übersähen die Verantwortlichen, dass die Ausschlussmechanismen gerade ökonomisch nachteilig seien, wenn man sich produktive Bewerber entgehen lasse.

## Empfehlungen für die Lehrlingsauswahl

Aufgrund der in der Untersuchung erhaltenen Resultate empfiehlt der For-



■ **Kochlehre.** Bei der Selektion von Lehrlingen achten die Ausbildungsbetriebe nicht in erster Linie auf schulische Höchstleistungen.

Foto: htr

scher Christian Imdorf den Ausbildungsbetrieben unter anderem folgende Massnahmen, damit sie die Ausbildungschancen Benachteiligter verbessern können:

– Die Beförderung betriebseigener Beschäftigten mit Benachteiligungshintergrund zu Berufsbildern. Diese so genannten Türwächter wüssten aus eigener Erfahrung, dass ihre Benachteiligung kein Hindernis für eine erfolgreiche Lehre war.

– Mit der Schaffung von Praktikumsplätzen für Benachteiligte können sich 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.

Zum Thema Ausbildung siehe auch Cahier français Seite 1