

Ausbildung in Lehrbetriebsverbänden als Integrationshilfe für Jugendliche mit Migrationshintergrund?

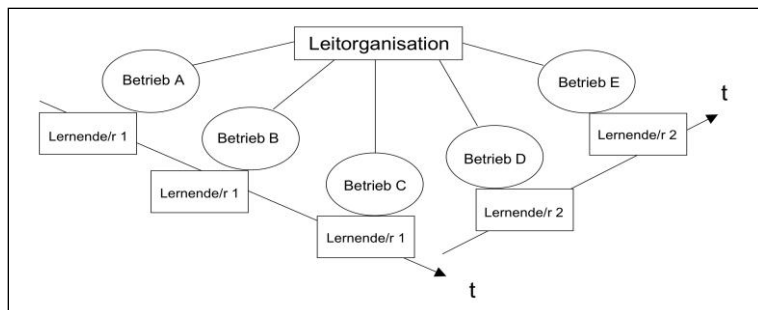
Autorin:

Nicolette Seiterle (nicolette.seiterle@fhnw.ch), Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Professur Bildungssoziologie, Basel, und Institut für Soziologie, Universität Basel, Schweiz

Einleitung

Die berufliche Grundbildung ist auf der einen Seite äusserst wichtig für die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft, aber auch für die zukünftige soziale und wirtschaftliche Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit von Europa. In der Schweiz absolvieren zwei Drittel der SchulabgängerInnen eine Berufsbildung, welche bis zu vier Jahren dauert. In den letzten zehn Jahren entstanden in der Schweiz, in Deutschland und Österreich immer mehr sogenannte Lehrbetriebsverbände (LBV), eine neue Form der beruflichen Grundbildung. LBV in der Schweiz wurden Ende der 1990er Jahre als Reaktion auf die Lehrstellenkrise gegründet, um die Anzahl Lehrstellen zu erhöhen, die Qualität der Ausbildung zu verbessern und die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu fördern (vgl. BBT 2008). Ein LBV ist ein Zusammenschluss von mehreren Betrieben, welche gemeinsam Lernende ausbilden. Die Lernenden rotieren i.d.R. jährlich von einem Ausbildungsbetrieb zum nächsten (vgl. Abb. 1). Eine sog. Leitorganisation (LO) hat die Verantwortung für die Rekrutierung, Selektion, Anstellung und die formale Qualifikation. Die LO akquiriert zudem die Ausbildungsbetriebe (AB) und unterstützt diese in administrativen Angelegenheiten sowie bei schwierigen Lernenden.

Abb. 1 Struktur eines Schweizer LBV des Typs Großverbund und Rotation der Lernenden



Es können zwei Typen von LBV unterschieden werden: privatwirtschaftliche LBV, die hauptsächlich auf die Ausbildung qualifizierter Fachkräfte für eine bestimmte Branche oder einen bestimmten Beruf fokussieren, und (para)staatliche Verbände, welche sich eher auf die Integration von jungen Erwachsenen in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft konzentrieren.

Der vorliegende Artikel stellt einen Teil eines zurzeit laufenden Forschungsprojektes der Universität Basel und der Fachhochschule Nordwestschweiz¹ vor und folgende Frage soll beantwortet werden:

Wie ist die Selektion von Lernenden in Lehrbetriebsverbänden in Hinblick auf die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund organisiert, welche Chancen und Schwierigkeiten ergeben sich daraus?

Es werden zwei Deutschschweizer Verbände miteinander verglichen, im ersten Teil ein (para)staatlicher, welcher einen kommunalen Integrationsauftrag zu erfüllen hat, im zweiten Teil ein

¹ SNF- 13DPD3_134855: „Lehrbetriebsverbände in der Praxis – Eine multiple Fallstudie zum Funktionieren und den Anforderungen einer neuen Organisationsform der betrieblichen Lehre aus Sicht verschiedener Akteure“ (Leitung: Prof. Dr. Regula Julia Leemann, Fachhochschule Nordwestschweiz und Prof. Dr. Christian Imdorf, Universität Basel; Laufzeit 6/2011 – 5/2014).

privatwirtschaftlicher LBV ohne Sozialauftrag. Der Artikel baut auf einem Artikel von Christian Imdorf und Regula Julia Leemann (2011) auf, in welchem der (para)staatliche Verbund hinsichtlich einer ähnlichen Fragestellung analysiert wurde, und erweitert ihn um die Perspektive vom privatwirtschaftlichen LBV. Im Zentrum stehen dabei Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei der Selektion der beiden Verbände und es wird analysiert, wie sich diese einerseits auf die soziale Kohäsion, andererseits auf die Individualisierung auswirken. Dabei wird die These vertreten, dass LBV gerechter selektionieren als traditionelle Ausbildungsbetriebe und Heterogenität als Chance betrachten – dies konnte im oben genannten Artikel von Imdorf und Leemann (2011) für den (para)staatlichen Verbund bereits gezeigt werden. Es gilt nun zu prüfen, ob dank einer ebenfalls professionalisierten und standardisierten Selektion die Integration von benachteiligten SchulabgängerInnen auch beim privatwirtschaftlichen Lehrbetriebsverbund besser gelingt als in traditionellen Ausbildungsbetrieben bzw. ob Heterogenität im Sinne von ‚Diversity‘ ebenfalls als Chance betrachtet wird. Möglicherweise entwickelt in ausschließlich selbstfinanzierten Ausbildungsverbänden ohne staatliche oder parastaatliche Trägerschaft bei der Selektion von Lernenden die marktwirtschaftliche Konvention des LBV eine größere Bedeutung und einzelbetriebliche, mitunter diskriminierende Kalküle müssen vermehrt mitberücksichtigt werden, da die finanzielle Abhängigkeit der LO von den Verbundbetrieben u.U. größer ist. Der privatwirtschaftliche Verbund verfügt mit dem ‚Lebensunternehmer-Konzept‘ zudem über eine Ausbildungsideologie, welche die Individualisierung fördert – die beiden Verbände gehen somit anders mit Heterogenität, Individualisierung und Chancengerechtigkeit um.

Methodisches Vorgehen

Die empirischen Daten stammen von einer Fallstudie (vgl. Robert K. Yin 2009), bei welcher sieben Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern der Leitorganisation der beiden Verbände geführt wurden. Beim privatwirtschaftlichen LBV wurden drei Interviews mit insgesamt sechs Personen geführt: mit der Key Account Managerin und dem Key Account Manager, der Leiterin Marketing, dem Leiter Grundbildung, der Leiterin Entwicklung Lehrgänge sowie einem Bereichsleiter Grundbildung. Beim (para)staatlichen LBV wurden drei Interviews geführt: mit dem Geschäftsführer, dem Bereichsleiter Ausbildungen Soziales und Gesundheit und zugleich Berufsbildungskordinator Fachperson Generalistisches Modell, sowie mit der Bereichsleiterin kaufmännische Ausbildungen und zugleich Berufsbildungskordinatorin Büroassistent/-in.

Zudem wird zurückgegriffen auf neun Interviews, die im Rahmen einer Evaluationsstudie² durchgeführt wurden und hier reanalysiert werden (es handelt sich deshalb um eine Sekundäranalyse), die anderen wurden im Rahmen des oben genannten LBV-Forschungsprojekts durchgeführt: zwei Interviews mit dem Geschäftsführer der LO sowie einer Mitarbeiterin, welche für die Administration der Lernenden zuständig ist und bei der Vorselektion mitgearbeitet hat; zwei Interviews mit insgesamt drei sog. Berufsbildungskordinatorinnen und -koordinatoren (diese ‚Lehrmeister‘ im juristischen Sinne, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und in der LO die Betreuung der Lernenden und die Ausbildungskontrolle übernehmen, werden nachfolgend als ‚BB-Koordinator(en)‘ bezeichnet); schließlich fünf Interviews mit insgesamt acht AusbilderInnen, die in verschiedenen Ausbildungsbetrieben für die Anleitung und Ausbildung der Lernenden zuständig sind (in zwei Behindertenheimen, zwei Kindertagesstätten, zwei Altersheimen, sowie in einem Ausbildungsbetrieb für Informatikerinnen und Elektropraktiker).

Mittels einer qualitativen Analyse des transkribierten Interviewmaterials wurden zum einen das Selektionsverfahren und dessen Mechanismen, zum anderen die Motive der Selektion rekonstruiert –

² Die Evaluationsstudie wurde von der Autorin Regula Julia Leemann gemeinsam mit Dr. Simone Berweger, Pädagogische Hochschule Zürich, durchgeführt.

Letztere können anhand des theoretischen Rahmens der französischen *Soziologie der Konventionen* verortet werden, die im nächsten Kapitel kurz erläutert wird.

Der ‚*Migrationshintergrund*‘ wurde anhand der Anzahl Lernender mit ausländischem Nachnamen eruiert, eine Operationalisierung, die mit dem Konzept des zugeschriebenen ‚Ausländer-Seins‘ bzw. des ‚Ausländerstigma‘ arbeitet (im Sinne, ob jemand als AusländerIn wahrgenommen wird). Im Gegensatz zur juristischen Kategorie ‚ausländische Staatsangehörige‘ werden in dieser Auffassung diejenigen MigrantInnen oder deren Nachkommen, die als fremd wahrgenommen werden, in einem Prozess des ‚Othering‘ als ‚AusländerInnen‘ bezeichnet (vgl. Imdorf & Leemann 2011, S. 73). In der Schweiz trifft die Bezeichnung ‚AusländerIn‘ in erster Linie auf Jugendliche zu, deren Familien aus dem ex-jugoslawischen Raum zugewandert sind (vgl. Imdorf 2010a). Die theoretische Überlegung hinter diesem Konzept ist die Verminderung des symbolischen Kapitals durch ein Ausländerstigma; die Kategorie wird im Folgenden entweder Jugendliche mit Migrationshintergrund oder ‚ausländische‘ Jugendliche genannt, die Anführungszeichen betonen die soziale Konstruiertheit der Kategorie. Aufgrund der nationalen Ausrichtung des privatwirtschaftlichen LBV gelten dabei deutsche, französische und italienische Namen nicht als ausländisch.

Theoretischer Rahmen: pragmatische Soziologie der Konventionen

Die pragmatistische Soziologie der Konventionen ist eine angemessene Theorie, um die Komplexität von Bildungsorganisationen wie LBV von einer soziologischen Perspektive der Gerechtigkeit zu untersuchen (vgl. Imdorf & Leemann 2011). Die Theorie unterscheidet zwischen verschiedenen Konventionen, welche z.T. auch Welten oder Gemeinwesen genannt werden. Konventionen sind kulturelle Ordnungs- und Funktionsprinzipien, die den sozialen Zusammenhalt der involvierten AkteurInnen in Arbeits- und Ausbildungsorganisationen ermöglichen oder – in anderen Worten – Gerechtigkeitsprinzipien, mit welchen die AkteurInnen ihre Entscheidungen rechtfertigen (vgl. Luc Boltanski & Ève Chiapello 2003; Luc Boltanski & Laurent Thévenot 1999 und 2007; Nicolas Dodier 2010). Zu unterscheiden sind sieben Konventionen: Die industrielle, marktförmige, staatsbürgerliche, häusliche, inspirierte, netzwerkförmige Konvention sowie die Konvention des Rufs/der Meinung.

Die *industrielle Konvention* orientiert sich an einer effizienten Arbeitsorganisation. Arbeitsmethoden, Arbeitsbeziehungen und Produkte sind standardisiert und es gilt das Gerechtigkeitsprinzip Leistung (Meritokratieprinzip). Bei der Selektion von Lernenden ist zentral, dass sie die künftigen Produktionsabläufe aufgrund ihrer schulischen und beruflichen Fähigkeiten möglichst unterstützen und nicht stören werden, sprich die diesbetreffenden Anforderungen erfüllen.

Die *Konvention des Marktes* hebt das Beziehungsprinzip des Preises und der Konkurrenz hervor: Bei der Zusammenarbeit von LO und AB eines Verbunds können sich u.a. wirtschaftliche Kosten-Nutzen-Überlegungen als relevant erweisen. Lernende erreichen in dieser Marktlogik ‚Qualität‘, wenn sie mit ihrem Arbeitskraftangebot den Vertrieb eines Produktes oder einer Dienstleistung möglichst fördern und nicht hemmen. Insbesondere im Direktkontakt mit der Kundschaft erhalten Lernende damit einen Marktwert, was dazu führen kann, dass aufgrund von kundenseitigen Präferenzen bei der Personalselektion soziale Merkmale Relevanz erhalten (vgl. Gary Stanley Becker 1971, S. 75f).

Beruhend auf der *häuslichen (familienweltlichen) Konvention* misst sich die Wertigkeit von Lernenden an deren Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit, an Loyalität und ‚Charakter‘. Ausbildungsbetriebe berufen sich bei der Selektion auf die ‚häusliche Welt‘, wenn sie die soziale Passung Lernender zur betriebsinternen Belegschaft zum Kriterium machen. Die Ausländer-Diskriminierung bei der Lernendenauswahl erweist sich in besonderem Masse als die Folge einer häuslichen Selektion (vgl. Imdorf 2008).

Bei der von Boltanski und Thévenot (1999, S. 372) propagierten *staatsbürgerlichen Konvention* steht das Kollektivinteresse im Zentrum und das selbstzentrierte Interessehandeln der Betriebe wird durch ein Bekenntnis zum Prinzip der Chancengleichheit eingeschränkt (vgl. Imdorf 2008, S. 126). Die

‘staatsbürgerliche Welt’ spielt bei der Lehrstellenvergabe insbesondere in jenen Lehrbetriebsverbänden eine Rolle, welche staatlich (mit)initiiert wurden oder durch die öffentliche Hand Gelder erhalten. Unter solchen Bedingungen hat ein LBV i.d.R. einen staatsbürgerlichen Auftrag zu erfüllen, der fordert, auch benachteiligte Gruppen bei der Lernendenrekrutierung zu selektionieren. Bei der *Konvention der Inspiration* stehen Motivation und Berufung im Fokus (vgl. Rainer Diaz-Bone 2008, S. 4313). Lernende erhalten ‘Qualität’, wenn sie sich intrinsisch für einen Beruf und/oder eine Branche begeistern können und eine natürliche Begabung für die erforderten beruflichen Tätigkeiten an den Tag legen.

In der *projektformigen bzw. Netzwerk-Konvention* (vgl. “Netzwerkwelt” bei Boltanski 2007, S. 7), welche durch das Rotationsprinzip in Lehrbetriebsverbänden eine besondere Gewichtung erhält, werden diejenigen Lernenden positiv bewertet, die soziale Beziehungen projektformig leben können und keine Schwierigkeiten mit dem zumeist jährlich erfolgenden Wechsel der Betriebskultur und des Arbeitsteams aufweisen.

Die *Konvention des Rufs*, welche sich bisher für LBV eher als marginal erwiesen hat, betont die Reputation einer Institution, im vorliegenden Fall also eines Verbunds, aber auch seiner jeweiligen Ausbildungsbetriebe: ‘Qualität’ erlangen diejenigen Lernenden, welche den Ruf bzw. die Ehre des Verbunds und der Ausbildungsbetriebe nicht gefährden, sondern möglichst alles dafür tun, dass diese in der Öffentlichkeit in einem guten Licht dargestellt und wahrgenommen werden. (vgl. Boltanski & Thévenot 2007).

Die Resultate im vorliegenden Artikel unterstreichen, dass das soziale Handeln von LBV als Kompromiss zwischen verschiedenen Gerechtigkeitsprinzipien oder eben Konventionen gesehen werden kann. Diese Kompromisse hängen mit den unterschiedlichen Ausbildungsphilosophien zusammen und ermöglichen es zu verstehen, welche sozialen Gruppen von Jugendlichen aufgrund welcher Konventionen bei einem LBV privilegiert resp. ausgeschlossen werden. Die Analyse stellt somit ein Instrument zur Beurteilung zur Verfügung, ob und welche LBV eine Rolle beim Angehen einiger der Herausforderungen der beruflichen Grundbildung spielen. Sie erlaubt hiermit eine Voraussage darüber, welche politischen Massnahmen Ungleichheiten in der Berufsbildung reduzieren bzw. ihnen vorzubeugen vermögen. Im Folgenden werden die beiden Verbände und deren Selektionsverfahren beschrieben und anhand der Soziologie der Konventionen analysiert. Zum Schluss erfolgt ein konventionensoziologischer Vergleich der Selektionsverfahren.

Portrait des (para)staatlichen Lehrbetriebsverbundes

Ein städtisches Laufbahnzentrum in der Deutschschweiz initiiert den branchen- und berufsheterogenen LBV 1999 als Reaktion auf die Lehrstellenkrise Ende der 1990er Jahre als Verein. Zu Beginn wurden nur Kauffrauen und -männer ausgebildet. In den Folgejahren erhöhte der LBV die Anzahl der Lernenden und der Verbundbetriebe stetig und weitete das berufliche Angebot aus. Im Jahr 2006 wurde der Verein mit Hilfe einer kommunalen Kapitaleinlage in eine gemeinnützige Stiftung umgewandelt und von der Stadtverwaltung abgelöst; nach wie vor ist aber ein Teil der LO bei der Stadt angestellt. Ein zentraler Stiftungszweck besteht gemäß den Stiftungsstatuten in der Integration von sozial benachteiligten Jugendlichen (Frauen, Jugendliche mit Migrationshintergrund, gesellschaftlich benachteiligte Gruppen) ins Berufsleben. Die Integration soll durch den Ausbau des Lehrstellenangebotes und die Zusammenarbeit mit privaten und öffentlich-rechtlichen Betrieben erfolgen. (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 59f)

Die Stiftung finanziert sich neben den Beiträgen der Ausbildungsbetriebe u.a. mit kommunalen Geldern, in der Pilotphase mit Bundesmitteln sowie mit finanziellen Spenden von privaten Firmen. Im Lehrjahr 2010/11 bot der Verbund pro Jahr bis zu 220 Ausbildungsstellen in 180 Betrieben für die Berufe Kaufmann/Kauffrau, InformatikerIn, GebäudereinigerIn, BüroassistentIn, DetailhandelsassistentIn, GärtnerIn, HotellerieangestellteR, KüchenangestellteR, PolybaupraktikerIn,

AutomatikmonteurIn, RestaurationsangestellteR, Fachperson Betriebsunterhalt sowie Fachangestellte/r Betreuung an. Bei den Ausbildungsbetrieben handelt es sich um Klein- und Kleinstbetriebe, die ohne die Verbundlösung keine Möglichkeit hätten oder nicht bereit wären, selbst auszubilden. (vgl. ebd. 2011, S. 59f)

Interessant ist, dass der Stiftungszweck in der Selbstdarstellung des Verbundes gegenüber potenziellen neuen Ausbildungsbetrieben nicht explizit hervorgehoben wird. Der LBV präsentiert auf seiner Webseite vielmehr die betrieblichen Vorteile einer Verbundausbildung (u.a. Ausbildungsmöglichkeit für spezialisierte Betriebe, Produktivität des Lernenden, Möglichkeit der späteren Übernahme der Lernenden, tiefe Lehrabbruchquote) und argumentiert so gemäss der Markt-Konvention. Zudem wird den potenziellen Verbundbetrieben ein berufsbezogenes Auswahlverfahren im Hinblick auf das betriebliche Stellenprofil versprochen. (vgl. ebd. 2011, S. 59f)

Rekrutierung und Selektion der Lernenden beim (para)staatlichen LBV

Der Rekrutierungspool der LehrstellenbewerberInnen ergibt sich gemäss Imdorf und Leemann (2011, S. 59) einerseits durch die Inserierung der Ausbildungsstellen im Internet über den kantonalen Lehrstellennachweis. Ergänzt werden diese Bewerbungen durch Zuweisungen des oben erwähnten mit dem LBV vernetzten Berufsinformationszentrums, welches dem LBV bei der Lehrstellensuche erfolglos gebliebene, aber als ‚ausbildungstauglich‘ eingeschätzte SchulabgängerInnen vermittelt. Beide Gruppen stellen sich dem gleichen Selektionsprozess.

Das aus den Interviews rekonstruierbare Selektionsverfahren des untersuchten LBV gliedert sich im Anschluss an die Rekrutierung in vier Stufen: *Vorselektion der Bewerbungsdossiers*, *interne Eignungstests*, *Bewerbungsgespräch* und *Kurzpraktikum* im Betrieb. Im Folgenden werden die einzelnen Verfahrensschritte beschrieben und die darin geprüften Selektionskriterien konventionensoziologisch interpretiert. (vgl. ebd. 2011, S. 59f)

Vorselektion der Bewerbungsdossiers (durch LO) beim (para)staatlichen LBV

In der Vorselektion werden die schriftlichen Bewerbungen zunächst durch die LO einer „Grobselektion“ (Berufsbildungs-Koordinator Informatik) unterzogen. Ausschlaggebend sind der in den Bewerbungsunterlagen dokumentierte absolvierte Schultyp und die Schulnoten der BewerberInnen sowie für kaufmännische Ausbildungen die Resultate externer Leistungstests, welche bei spezifischen Anbietern privat absolviert werden müssen. Im Fokus der Beurteilung steht die Frage, ob der schulische Leistungsstand den Anforderungen der Berufsschule eines Ausbildungsberufs genügt. Der BB-Koordinator für die schulisch eher anspruchsvolle Informatikausbildung meinte: „Es gibt halt einfach Bewerbungen, da muss man sagen, da ist es von der Ausbildung, vom Werdegang her, gar nicht möglich, dass das geht. Also werden die jetzt sicher einmal gerade aussortiert“. Den schulischen Erfordernissen liegt dabei die auf betriebliche und schulische Nützlichkeit bzw. Effizienz ausgerichtete industrielle Konvention zugrunde: Ein Ausbildungsverhältnis mit einer Person zu besetzen, die absehbar an den Leistungsanforderungen der Berufsschule scheitern könnte, würde einer betrieblichen Fehlinvestition gleichkommen. (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 60f)

In Hinblick auf den kommunalen Auftrag, auch benachteiligten SchulabsolventInnen Ausbildungsplätze zu ermöglichen, berücksichtigt die LO bei der Vorselektion auch die staatsbürgerliche Konvention. So werden insbesondere Bewerbungen von solchen Jugendlichen einbezogen, die auf der Lehrstellensuche bereits viele Absagen erhalten haben. In den Augen des BB-Koordinators FaBe erschwere dies allerdings die Selektionsaufgabe: „Wir müssen einerseits gute Lernende haben, die dann auch erfolgreich sind. Aber wir haben von der Stadt auch noch einen Sozialauftrag zu erfüllen“. Offensichtlich konfliktieren die Ansprüche der industriellen Welt (gute Schulleistungen) mit jenen der staatsbürgerlichen Welt (soziale Integration), so Imdorf und Leemann (2011, S. 61). In Bezug auf die schulische Selektionslogik muss entsprechend ein Kompromiss erzielt

werden, um das Integrationsziel der Ausbildungsorganisation nicht zu verfehlen. Gemäß den Aussagen des BB-Koordinators FaBe wird dieser Kompromiss realisiert, indem bei der Vorselektion zu je einem Drittel schulisch sehr gute, gute sowie schwache Jugendliche berücksichtigt werden: „Wir haben dann eben einen Mix von Jugendlichen, 30 Prozent sehr gut, 30 Prozent mittel, 30 Prozent eher schwache in Anführungszeichen von der schulischen Seite her.“ Diese Drittelrechnung ermöglicht es der LO auf der einen Seite, den Integrationsauftrag wahrzunehmen, auf der anderen Seite werden so die AB nicht ‚vergrault‘.

Bei den Sozialberufen werden als Selektionskriterium zudem Sozialkompetenzen verlangt. Dies verweist auf die Anforderungen beruflicher Dienstleistungsbeziehungen, denen ein Kompromiss von marktwirtschaftlicher und – je nach Zeithorizont der Sozialbeziehung – häuslicher bzw. projektförmiger Beziehungslogik zugrunde liegt (vgl. Imdorf, 2008S. 156f).

Hinsichtlich der Vorauswahl des untersuchten LBV fällt auf, dass die diskriminierungsanfälligen *betriebsseitigen* Kriterien der sozialen Passung (etwa Geschlecht oder Herkunft) im Unterschied zu den aus kleinen und mittleren Ausbildungsbetrieben (KMU) bekannten frühen Selektionskriterien keine Rolle spielen, weil die Ausbildungsbetriebe im LBV auf der Stufe der Vorselektion kein Mitspracherecht genießen. (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 61)

Testhalbttag’ (interne Eignungstests der LO)

Die aufgrund der schriftlichen Bewerbungsdossiers ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten haben sich sodann im Rahmen eines Testhalbtags diversen internen Eignungstests zu unterziehen. Zur Prüfung werden ein Interessenstest des Laufbahnzentrums sowie ein Intelligenztest eingesetzt. Die KandidatInnen müssen zudem einen Aufsatz zu den Themen „Wer bin ich? – Ich in fünf Jahren – Meine Familie – Weshalb gerade dieser Beruf?“ (BB-Koordinator FaBe) schreiben. Die Interviews mit den BB-KoordinatorInnen zeigen, dass die internen Tests neben Hinweisen auf das berufliche Interesse den Zeck haben, die als relativ unzuverlässig beurteilten schulischen Leistungsindikatoren des Bewerbungsdossiers zu ergänzen. Damit sollen die schulischen Voraussetzungen zwischen den BewerberInnen vergleichbar gemacht sowie eine Prognose getroffen werden, „dass sie [die Lernenden] auch erfolgreich eine Lehre durchführen können“ (BB-Koordinatorin FaBe).

Bei den internen Tests handelt es sich um Bewährungstests, denen eine industrielle Konvention zugrunde liegt, denn sie sind standardisiert, produzieren vergleichbare Resultate aufgrund ‚harter Facts‘, und suggerieren schulische Planbarkeit. Wie schon die Selektionskriterien der Vorselektion verhindern auch diese Bewährungstests der industriellen Konvention, dass sich im Auswahlverfahren die betriebsseitigen diskriminierenden Überlegungen der häuslichen und marktförmigen Konvention frühzeitig durchsetzen. (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 62)

Persönliches Vorstellungsgespräch (LO)

Reüssieren die BewerberInnen am Testhalbttag, werden sie zu einem Vorstellungsgespräch mit VertreterInnen der LO eingeladen. Während im Rahmen einzelbetrieblicher Vorstellungsgespräche normalerweise abgeklärt wird, ob ein Kandidat in die häusliche Welt des Unternehmens passt (Richard Jenkins 1984), erweist sich das Vorstellungsgespräch im Rahmen der Ausbildungsplatzvergabe des (para)staatlichen LBV neben der Abklärung der Motivation als Bewährungsprobe für die *Passung ins System des Lehrbetriebsverbundes* (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 62). Abgeklärt wird laut dem Geschäftsführer „die Flexibilität, dass jemand auch in der Lage ist, an die verschiedenen Orte zu gehen“. Die BB-Koordinatoren sehen es denn auch als eine ihrer „Kernkompetenzen“, einen Kandidaten auszuwählen, bei dem man es „verantworten [könne], den in die Unternehmen zu senden“. Der BB-Koordinator Informatik führt aus, was die spezifische Anforderung des ‚Systems‘ Ausbildungsverbund an die Lernenden konkret bedeutet:

Die Leute, die in einer Verbundlösung eine Lehre machen, die müssen ein bisschen spezielle Kriterien erfüllen. Und zwar geht es dort [im Verbund] nicht darum, (...) ‚Sehe ich diesen [Jugendlichen] in meinem Betrieb?‘. Sondern: ‚Sehe ich den in diesen Einsatzbetrieben, die wir haben?‘ Und ist das möglich, dass wir dem das zumuten können, dass der jedes Jahr in einem anderen Unternehmen arbeitet, ist die Flexibilität da? Ist das nicht ein Typ, der ein bisschen Geborgenheit braucht und ein bisschen ein zurückhaltender Typ ist, wo man (...) eine Beziehung aufbauen muss, bis er aus sich heraus kommt? (BB-Koordinator Informatik).

Der BB-Koordinator grenzt hier die Passung in den Lehrbetriebsverbund, welche von den Jugendlichen Flexibilität und Offenheit erfordert, von der einzelbetrieblichen Passung der Selektion in traditionellen Lehrbetrieben ab. ‚Zurückhaltendere‘ Jugendliche bräuchten, in den Worten des BB-Koordinators FaBe, „einen stabileren Rahmen“, der „die Bindung an einen Betrieb“ gestatte, was das Verbundsystem nicht erlaubt. Die aussichtsreichsten KandidatInnen für die Ausbildungsplätze sind entsprechend die vertrauenswürdigeren und ‚aufgeweckteren‘ unter ihnen. Dies müssen nicht ausschließlich schulisch gute KandidatInnen sein, womit das Selektionskriterium Schulleistung, welches in den vorausgegangenen zwei Selektionsstufen zentral war, relativiert wird. (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 63)

Der geforderten Kompetenz, sich im Verbundsystem immer wieder neuen sozialen Gegebenheiten anzupassen, also Sozialbeziehungen projektförmig zu leben, liegt die projektförmige Konvention zugrunde. ‚Qualität‘ in dieser Welt hat gemäß Boltanski (2007), wer sich als anpassbar und flexibel erweist und mit ganz unterschiedlichen Situationen umgehen kann. Einen Ausschluss von der Ausbildungsorganisation LBV riskieren dagegen jene Jugendliche, die nicht nach neuen Kontakten suchen, „die sich nicht einzubringen wissen, weil sie kein Vertrauen erwecken, die nicht kommunizieren können, weil sie verschlossen sind“ (ebd., Abschnitt 8).

Kurzpraktikum im Ausbildungsbetrieb

Verläuft das Vorstellungsgespräch positiv, werden die KandidatInnen schließlich von den BB-Koordinatoren für ein ein- bis fünftägiges Bewerbungsschnuppern in ausgewählte Ausbildungsbetriebe geschickt, wobei die BB-Koordinatoren eine möglichst Erfolg versprechende Passung überprüfen. Einem Betrieb werden wenn möglich jeweils zwei KandidatInnen zugeteilt, um ihm faktisch noch eine Auswahlmöglichkeit zuzugestehen.³ Bemerkenswerterweise erhalten die AusbilderInnen i.d.R. keine Bewerbungsunterlagen zur Einsicht („ich kenne die Schulnoten nicht, ich weiß die Vorgeschichte nicht“, Ausbilderin Altersheim), das heißt die AnwärterInnen werden ausschließlich auf der Basis von Beobachtungen und Erfahrungen während des Kurzpraktikums beurteilt. Sobald ein Ausbildungsbetrieb findet, dass eine Bewerberin für die Ausbildung geeignet ist, schließt die LO mit Letzterer einen Ausbildungsvertrag ab. (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 64f)

Die interviewten AusbilderInnen erzählten, dass sie im Rahmen dieses Kurzpraktikums v.a. darauf achten würden, ob eine Kandidatin sozial in den Betrieb passe bzw. „Teamfähigkeit“ unter Beweis stelle. Dabei evaluiert die Ausbilderin einer Kindertagesstätte auch „das allgemeine Auftreten, also die Freundlichkeit“, sowie die richtige Balance von „Nähe und Distanz“ im Erstkontakt mit den zu betreuenden Kindern. Dem Ausbilder eines Behindertenheims ist wichtig, dass sich eine Bewerberin authentisch gibt und „sich wohl fühlt“. Damit beziehen sich die AusbilderInnen einerseits auf Anforderungen der ‚häuslichen Welt‘, deren Erfüllung durch die BewerberInnen sie in der Regel affektiv beurteilen (vgl. Imdorf 2008, 2010b), andererseits auf diejenigen der marktförmigen Konvention, bei welcher Kundenorientierung ein wichtiges Kriterium für ‚Grösse‘ ist – im genannten Beispiel wären die Kinder resp. deren Eltern die Kunden.

Die ‚Schnuppertage‘ bieten den Ausbildern in den Betrieben zudem die Möglichkeit, Interesse, Motivation und Arbeitstugenden der Jugendlichen zu beurteilen: „Zeigt sie Motivation, Interesse, habe

³ Bei der Zuweisung von Lernenden ab dem zweiten Ausbildungsjahr im Rahmen der Rotation wird ihnen jeweils nur noch ein einziger Kandidat empfohlen.

ich das Gefühl, diese Frau würde das gerne machen (...); sieht sie die Arbeiten?“ (Ausbildnerin Kindertagesstätte).

Die eingeschränkte Wahlmöglichkeit der Betriebe führt immer wieder dazu, dass die AusbilderInnen in den Betrieben Kompromisse eingehen, und auch Auszubildende akzeptieren, die im Selektionsprozess eines Einzelbetriebs kaum Chancen auf einen Ausbildungsplatz gehabt hätten. Sie begründen diese Risikobereitschaft mit dem Argument, dass sie im Rahmen der Rotation die Lernenden jeweils nur für ein Jahr im Betrieb haben. Die Ausbilderin eines Altersheims verwies diesbezüglich zudem auf das Betreuungs- und Unterstützungsangebot der LO, das es ihr ermögliche, „unvoreingenommen junge Menschen zu betreuen“, denn „wenn es Probleme gibt, kann ich mich ja an sie [die LO] wenden.“ (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 65)

Der Rotationsprozess selbst hat einen gewissen Selektionscharakter, da die Lernenden sich auch bei jedem Wechsel im Rahmen eines eintägigen Schnuppertages am neuen Ort vorstellen und bewähren müssen. Die Betriebe haben auch hier ein Veto-Recht, das sie jedoch selten in Anspruch nehmen. Die LO sucht in diesen Fällen für den Lernenden einen alternativen Betrieb innerhalb des LBV.

All diese Aspekte mindern laut Imdorf und Leemann (2011, S. 66) die betriebliche Problemantizipation und Risikoaversion gegenüber Jugendlichen, die den betriebsinternen AusbilderInnen anfangs nur wenig vertrauenswürdig erscheinen. Dies erleichtert es, bei der Lernendenauswahl vermehrt staatsbürgerlichen Prinzipien Raum zu geben, ohne sie betrieblichen Kosten-Nutzen-Kalkülen oder Prognosen bezüglich Teampassung opfern zu müssen, welche der marktförmigen respektive häuslichen Welt zuzuordnen wären. Der Geschäftsführer des Ausbildungsverbunds fasst es anschaulich zusammen:

Was die Selektion anbelangt, ich mache immer sozusagen eine Gratwanderung. Ich möchte nicht irgendwie Superstars haben, die überall eine Lehrstelle finden. (...) Ich möchte immer auch Leute nehmen, die irgendwo ein Problem haben. Und ich habe auch schon viele Vorurteile abbauen können. Dass z.B. Leute aus dem ex-jugoslawischen Raum und dunkle Menschen, dass die auch Menschen sind, das haben viele Firmen bei unserem Lehrbetriebsverbund gemerkt.

In diesem Zitat wird deutlich, dass der LO dieses Verbunds daran gelegen ist, den kommunalen Auftrag der Integration u.a. Jugendlicher mit Migrationshintergrund auch gegen den teilweise spürbaren Widerstand vonseiten der Ausbildungsbetriebe umzusetzen.

Beurteilung und Manipulation des Auswahlverfahrens der LO durch die Ausbildungsbetriebe

Das Selektionsverfahren des (para)staatlichen LBV wird von den Ausbildungsbetrieben ambivalent, aber tendenziell positiv empfunden (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 66). Mit Bezugnahme auf die industrielle Konvention sieht beispielsweise die Ausbilderin einer Kindertagesstätte auch hinsichtlich der alljährlichen Rotation klar die Vorteile des Verfahrens: „Es ist gut, es ist ein kleiner Zeitaufwand, also ich habe diese Person einen Tag, ich muss nicht zehn Leute anschauen, die irgendwie eine Woche schnuppern kommen. Es erspart mir extrem viel Zeit. Ich muss das nicht organisieren, die wird mir zugeteilt“.

Die generelle Akzeptanz der eingeschränkten Wahlfreiheit der Ausbildungsbetriebe bei der Anfangsselektion sowie bei der Selektion vor jeder Rotation setzt Vertrauen der AusbilderInnen in die Vorauswahl durch die LO voraus. Dies wird u.a. vom Ausbilder Elektropraktiker bestätigt: „Sie [die VertreterInnen der LO] machen eigentlich schon eine relativ gute Vorselektion“. Gemäß Aussagen des LBV-Geschäftsführers haben die Betriebe ein solches Vertrauen entwickelt, und sie wüssten, „dass ich ihnen nicht irgendjemanden [schicke], wo sie sich nachher an den Kopf langem“.

Dennoch gibt es vereinzelt Betriebe, die lieber selbst selektionieren würden, um ganz sicher gehen zu können, eine für den Betrieb und Beruf geeignete Lernende zu erhalten. Kritik wird u.a. teilweise an der Kürze des ‚Schnupperpraktikums‘ laut, das kaum genug Zeit ließe, eine Lernende kennen zu lernen und deren Eignung vor Ort abzuklären. Auf der anderen Seite zeigen die Betriebe Verständnis

für die Herausforderung der LO, den Lernendenpool im Rahmen der Selektion sowie der Rotation auf die diversen Ausbildungsbetriebe zu verteilen. (vgl. Imdorf&Leemann 2011, S. 66f)

Allerdings kommt es in Einzelfällen vor, dass gewisse Ausbildungsbetriebe das Selektionsverfahren des Verbundes unterwandern, indem sie beispielsweise bereits aus früheren Praktika⁴ bekannte Jugendliche einzuschleusen versuchen oder die Forderung an die LO stellen, ihnen die Bewerbungsdossiers der KandidatInnen zu geben und/oder u.a. nur noch Lernende des zweiten Lehrjahrs zu vermitteln. Die Überlegung dahinter ist, dass mit der Einstellung von schon bekannten und/oder erfahrenen Lernenden eine Risikominimierung sowie ein zusätzlicher Profit für den Ausbildungsbetrieb im ersten Ausbildungsjahr erreicht werden (vgl. ebd. 2011, S. 67). Der Geschäftsführer kritisiert derartige Unterminierungen des LBV-spezifischen Selektionsverfahrens zwar, aber er räumt ein, dass sich die LO u.U. zu Kompromissen gezwungen sieht sprich auf betriebliche Präferenzen eingehen muss, weil sonst die Gefahr besteht, dass der Ausbildungsbetrieb aussteigt. Diese Gratwanderung zwischen den Interessen der LO und denjenigen der Ausbildungsbetriebe verweist auf die marktförmigen Sachzwänge eines LBV.

Eine BB-Koordinatorin FaBe benennt die ‚Pufferfunktion‘ der LO zwischen den staatsbürgerlichen Ansprüchen der Trägerschaft und der marktförmigen Nachfrage der Verbundbetriebe anschaulich: „Wir stehen so im Spannungsfeld zwischen Lehrbetrieben, Lernenden, Stadt (Name), Laufbahnzentrum, und müssen da auch ziemlich gut allen gerecht werden. Und natürlich haben wir den Fokus auf die Lernenden, aber gleichzeitig wollen wir die Betriebe nicht verlieren“. Sie spricht damit ein zentrales Thema dieses Verbunds an: Die LO ist auf die finanzielle Unterstützung sowohl der Stadt wie auch der Ausbildungsbetriebe angewiesen und muss deshalb zwei Anspruchsgruppen mit entgegengesetzten Erwartungen gerecht werden. Hier muss ein Kompromiss zwischen den Handlungslogiken der Konvention des Marktes (sich finanziell über Wasser halten können, indem die Bedürfnisse der Geldgeber befriedigt werden) sowie der staatsbürgerlichen Konvention (den kommunalen Auftrag erfüllen müssen und auch wollen) gefunden werden.

Im Folgenden wird die Analyse des (para)staatlichen Lehrbetriebsverbundes für den zweiten untersuchten Verbund repliziert und ebenfalls anhand der Soziologie der Konventionen theoretisch verankert.

Portrait des privatwirtschaftlichen Lehrbetriebsverbundes

Der branchenhomogene privatwirtschaftliche Ausbildungsverbund des öffentlichen Verkehrs wurde 2002 von zwei Bahnunternehmen – einem grossen und einem mittelgrossen – ins Leben gerufen. Der Lehrbetriebsverbund ist der grösste Ausbildungsverbund in der Schweiz. Als Gründungsmotive werden gegen aussen der Fachkräftemangel und der schwindende Bewerbermarkt aufgrund des demographischen Wandels genannt. Konkret ausgelöst wurde die Gründung des LBV aber durch den (verkehrs-)politischen Entscheid zur Liberalisierung des Schienenverkehrs in der Schweiz. Im Zuge dieser Bahnreform erfolgte 1999 die Umwandlung des grösseren der beiden Gründungsunternehmen in eine (sich noch im Besitz des Bundes befindende) öffentlich-rechtliche Aktiengesellschaft. (vgl. Geschäftsbericht 2011, S. 22ff)

Für die Zukunft der beruflichen Grundbildung gab es drei Varianten: die Berufsbildung nach wie vor beim Konzern angliedern, aufteilen auf die drei Divisionen oder outsourcen – das Unternehmen entschied sich für Letzteres. Das andere, mittelgrosse Bahnunternehmen konnte als Partner gewonnen und die Gründung vollzogen werden. Noch im Jahr 2001 kamen weitere Firmen dazu, und so startete der Lehrbetriebsverbund 2002 mit „vier oder fünf Firmen“ (Leiter Grundbildung und Key Account Managerin). Ende 2011 hatte der LBV bereits 61 Ausbildungsbetriebe aus den Sektoren Bahn, Flug,

⁴ Eine in sozialen Berufen verwurzelte Tradition, an der Tätigkeit interessierte Jugendliche und junge Erwachsene zuerst als PraktikantInnen zu beschäftigen, bevor diese in ein Ausbildungsverhältnis eintreten können.

Bus, Schiff und Tourismus (Geschäftsbericht 2011, S. 22). Diese reichen vom grossen Gründungsunternehmen mit 27'000 Angestellten bis hin zu den kleinsten Mitgliedsfirmen mit 100-150 Angestellten.

Im Lehrjahr 2011/2012 wurden 1800 Lernende (Lernendenstatistik) in 23 Berufen ausgebildet (Firmenporträt): Kaufleute, Technische Berufe (PolymechanikerIn, AutomaterIn, MechapraktikerIn), LogistikassistentIn, LogistikpraktikerIn, VerkehrswegbauerIn (GleisbauerIn), InformatikerIn, GebäudereinigerIn und einige „Einzelberufe“ (Broschüre des Verbunds auf dessen Webseite, S. 4 und Firmenpräsentation).

Juristisch gesehen ist der Lehrbetriebsverbund, welcher vom BBT keine Anschubfinanzierung erhielt, eine Non-Profit-Organisation in der Rechtsform eines Vereins (Berufspräsentation des Ausbildungsverbunds, S. 2). Der LBV finanziert sich in erster Linie durch die Beiträge der AB, aber auch – allerdings zu bedeutend kleineren Teilen – durch Beiträge der Bildungsnehmenden, vom Bund⁵ sowie von Drittfirmen und Privaten (vgl. Geschäftsbericht 2010, S. 17). Der LBV steht unter starkem Kostendruck von Seiten des grossen Gründungsunternehmens, welches eine dominante Rolle inne hat und vom Leiter Grundbildung als „unser Eigner und grösster Kunde“ bezeichnet wird.

Zu den Zielsetzungen des LBV gehören die Steigerung der Ausbildungsqualität in der Welt des Verkehrs durch professionelles Bildungsmanagement, die Schaffung von Kostentransparenz und eines Netzwerks aus Firmen und Ausbildungsabsolvent/innen (vgl. Firmenpräsentation, S. 2), ein Qualifikationsportal für den Nachwuchs mit vielfältigen Karrierechancen in der Branche sowie die Verbesserung der Effizienz: „[Der Lehrbetriebsverbund] wurde (...) mit dem Ziel gegründet, das Ausbildungswesen marktorientierter und kostentransparenter zu gestalten“ (Broschüre zur Berufsbildung im privatwirtschaftlichen Verbund, S. 3). Zu dieser Ausbildungsphilosophie gehört auch das individualisierungsfördernde Konzept ‚LebensunternehmerIn‘, mittels dessen Lernende zu eigenverantwortlichen, selbstständigen, flexiblen, zielorientierten und kundenorientierten Arbeitskräften ausgebildet werden soll.

In der Selbstpräsentation fallen insbesondere die Stichworte Effizienz und Marktfähigkeit auf, mit welchen die Verbundlösung vermarktet wird: Der LBV wirbt damit, einerseits durch seine Grösse und die Rationalisierung der beruflichen Grundbildung, andererseits durch professionelles Bildungsmanagement und eine daraus resultierende bessere Ausbildungsqualität mehr Effizienz zu erreichen – eine Argumentationslogik, die der industriellen sowie der *Markt-Konvention* entspricht. Ein weiterer zentraler Argumentationsstrang lässt sich der Netzwerkkonvention zuordnen: Der LBV ermöglicht die Vernetzung der Firmen und Angestellten – speziell der Lernenden - des öffentlichen Verkehrs und trägt so zur besseren Positionierung und zum Austausch unter den einzelnen Verkehrsunternehmen bei. Die *staatsbürgerliche Konvention* spielt im Gegensatz zum (para)staatlichen Verbund nur eine marginale Rolle, denn der privatwirtschaftliche LBV ist von öffentlichen Geldern mehrheitlich unabhängig und hat keinen Auftrag zur Integration benachteiligter Jugendlicher.

Rekrutierung und Selektion der Lernenden beim privatwirtschaftlichen LBV

Der privatwirtschaftliche LBV kann im Gegensatz zum (para)staatlichen LBV nicht auf einen Rekrutierungspool an zugewiesenen Jugendlichen zurückgreifen, sondern findet alle zukünftigen Lernenden auf dem freien Markt. Aus diesem Grund investiert der LBV viel ins Marketing, um seinen Bekanntheitsgrad bei den zukünftigen Lernenden zu steigern: Neben Inseraten, Plakaten, Zug-, Bus- und Tramhängern, Bannerwerbung im Internet, Radiowerbung und Online-Games werden auch Verteilaktionen in Freibädern sowie Ausstellungen im Verkehrshaus organisiert. Zudem ist der LBV

⁵ Der Bund subventioniert die überbetrieblichen Kurse. Es handelt sich hierbei aber nicht um eine an einen Sozialvertrag gebundene finanzielle Unterstützung, wie das beim (para)staatlichen Verbund der Fall ist.

in Aus- und Weiterbildungsportalen sowie an Berufs- und Weiterbildungsmessen präsent. (Broschüre zu den Lehrstellen im Verbund und Geschäftsbericht 2010, S. 6)

Im Gegensatz zur Rekrutierung ist das Selektionsverfahren ähnlich gegliedert wie beim (para)staatlichen LBV, besteht jedoch je nach Berufsgruppe noch aus einer oder zwei zusätzlichen Stufen: *Vorselektion der Bewerbungsdossiers, interner Eignungstest am Computer, Schnupperlehre bei zwei bis drei Ausbildungsbetrieben, Bewerbungsgespräch* und *medizinische Abklärung*. Informatiker/innen sind zudem verpflichtet, vor der schriftlichen Bewerbung an einer *Berufsinformationsveranstaltung* des LBV teilzunehmen. Hinzu kommt, dass die Lernenden sich beim ‚Schwerpunktprozess‘ für den Lehrplatz im letzten Lehrjahr abermals bewerben müssen und somit erneut einem Selektionsverfahren unterzogen werden. Im Folgenden werden die einzelnen Verfahrensstufen analog zum Selektionsverfahren beim (para)staatlichen LBV beschrieben und die darin geprüften Selektionskriterien konventionensoziologisch interpretiert.

Vorselektion der Bewerbungsdossiers (durch LO):

Bei der Bewertung der Dossiers werden drei Selektionskriterien zentral gewichtet: Zum einen müssen die BewerberInnen in der Nähe der ausgeschriebenen Lehrstelle wohnen, zum anderen werden der Lehrstelle entsprechende Noten respektive entsprechendes Schulniveau in der obligatorischen Schule erwartet. Das dritte Kriterium betrifft die Motivation, in der Branche (öffentlicher Verkehr) zu arbeiten. Dies spielt analog zur Konvention des Marktes in Hinblick auf die Sicherung des Branchennachwuchses eine wichtige Rolle, welche bei allen Berufsgruppen zentral ist – die Motivation ist zwar ursprünglich ein klassisches Prinzip der Konvention der Inspiration, fällt bei diesem Verbund aber eher als Mittel zum Zweck aus und ist deshalb der marktformigen Konvention zuzuordnen. Die Noten hingegen werden stärker gewichtet, je grösser der Bewerberpool ist, z.B. bei beliebten Berufsgruppen wie dem KV oder der Informatik. Die Leiterin Marketing beschreibt dieses Spannungsfeld zwischen der industriellen und der Konvention der Inspiration wie folgt:

Die Noten ist eines, aber die ÖV-Motivation ist sicher nochmal etwas anderes. Das Motivationsschreiben, das ist jetzt nicht einfach ‚Ich muss jetzt ein KV machen, weil ich sowieso nicht weiss, was ich machen soll. Ich habe zwar supergute Noten.‘ Ich weiss nicht, ob der dann wirklich im ÖV bleibt. (...) Wir möchten dort gerne sehen Kundenkontakt, Faszination, Welt vom Verkehr, Eisenbahn oder weil ich jemanden kenne. (Leiterin Marketing)

Das Kriterium Wohnort begründet sie ebenfalls mit Bezug auf die Konvention des Marktes (Kosten pro Lernende möglichst tief halten) sowie zusätzlich auf die industrielle Konvention (Effizienz des Lernendeneinsatzes Anfang Lehre und vor jeder Rotation):

Dadurch, dass wir in der ganzen Schweiz Lehrstellen anbieten und das Rotationsprinzip haben, können wir nicht einfach den Wohnort ausser Acht lassen, wenn wir rekrutieren. Uns ist wichtig, dass wir aus allen Regionen Leute haben, also immer den Lehrplätzen entsprechend. (...) Ich kann einfach schlecht Zürcher für ein halbes Jahr ins Engadin tun. Also ich kann schon, aber dann wird es wieder schwierig mit Berufsschule und es braucht Zimmerzulagen und, und, und. Deshalb teilen wir diese geographisch nach Regionen zu, nachdem wir die Bestellung vom Kunden haben. (Leiterin Marketing)

Mit der ‚Bestellung vom Kunden‘ ist die Anzahl Lernender gemeint, die jeder Ausbildungsbetrieb braucht und vor der Stellenausschreibung bei der LO bestellt – die LO setzt alles daran, jedem Betrieb die gewünschte Anzahl Lernender zu vermitteln, womit wiederum die Konvention des Marktes in den Vordergrund gerückt wird, denn die Betriebe als Kunden sollen zufrieden gestellt werden. Dennoch ist es insbesondere bei den unbeliebten Berufsgruppen (Gleisbau und Gebäudereiniger)⁶ nicht immer einfach, genügend und vor allem genügend ‚gute‘ Lernende zu finden, weshalb die LO auch ‚schlechtere‘, sprich aus der Sicht der LO und der Betriebe ungeeignete,

⁶ Der Gleisbau hat unregelmässige Arbeitszeiten, Schichtarbeit und ist körperlich sehr anstrengend, die Gebäudereinigung ist v.a. aufgrund des Stigmas ‚Putzfrauen-Job‘ unbeliebt.

Lernende berücksichtigt⁷: „Wir haben die Bestellung der Mitgliedsfirmen im Hinterkopf und wir wollen natürlich alles daran setzen, diese auch zu erfüllen, und je schwieriger es wird, je weniger Auswahl es hat, drückt man halt eher mal ein Auge zu und sagt: ‚Ich gebe dem jetzt noch eine Chance.‘“ (Leiterin Marketing)

Beim Verbund besteht zwar wie oben erwähnt kein kommunaler Auftrag, sozial benachteiligte Jugendliche zu integrieren, weshalb die staatsbürgerliche Konvention bei der Selektion keine Rolle spielt. Der Bewerbermangel führt aber in Zusammenhang mit den marktförmigen Prinzipien des LBV (die Ausbildungsbetriebe nicht verlieren wollen) paradoxerweise trotzdem zur Integration ebendieser Jugendlichen. Dennoch trifft dies in erster Linie auf die unbeliebten Berufe zu, in den beliebten Berufsgruppen hingegen, die den Grossteil der Lehrplätze ausmachen, kann die LO aus einem Pool guter und sehr guter Lernender auswählen. Folglich ist es für die LO dieses Verbundes im Grossen und Ganzen leichter als für den (para)staatlichen LBV, Lernende zu selektionieren, welche von Anfang an den Erwartungen der Ausbildungsbetriebe entsprechen, weil der Verbund nicht zwei Anspruchsgruppen mit entgegengesetzten Erwartungen gerecht werden muss, sondern die Ausbildungsbetriebe als wichtigste Geldgeber auch gleichzeitig die wichtigsten Kunden sind.

Eine Gemeinsamkeit zum (para)staatlichen LBV hingegen besteht darin, dass die betriebsseitigen Kriterien der sozialen Passung und somit die häusliche Konvention auf der Stufe der Vorselektion auch beim privatwirtschaftlichen LBV keine Rolle spielen, denn auch hier haben die Ausbildungsbetriebe bei der Vorselektion keinen Einfluss auf die Entscheidungen der LO. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass auch auf der Seite der LO keine Voreingenommenheit bezüglich Strukturmerkmalen besteht, was der Fall zu sein scheint, wie Passagen weiter unten zeigen.

Testhalbtage (interner Eignungstest der LO)

Beim Testhalbtage werden die BewerberInnen zu einem der Sitze der LO eingeladen und absolvieren einen internen Eignungstest. Dieser Test besteht aus folgenden Aufgaben: Sätze ergänzen, Zusammenhänge erkennen, Gegenstände merken, praktische Rechenaufgaben lösen, Zahlenreihen fortsetzen, Aufgaben zur Prüfung des Vorstellungsvermögens. Der Test ermöglicht die professionelle Überprüfung der Intelligenz von BewerberInnen in den Bereichen Kommunikation, Zahlen, Langzeitgedächtnis und räumlichem Vorstellungsvermögen, so die Leiterin Marketing bei einem Interview. Wie beim (para)staatlichen LBV liegt dieser Selektionsstufe auch beim privatwirtschaftlichen LBV eine industrielle Konvention zugrunde, denn das Ziel besteht darin, die BewerberInnen bezüglich ihrer schulischen Leistungen vergleichbar zu machen, was allein mit den Schulzeugnissen aus oben genannten Gründen nicht möglich ist.

Schnupperlehre bei der Mitgliedsfirma (AB)

Nach bestandenen Eignungstest absolvieren die BewerberInnen aller Berufsgruppen ausser der InformatikerInnen eine zwei- bis dreitägige Schnupperlehre, während der sie Einblick in zwei- bis drei Mitgliedsfirmen erhalten (Leiterin Entwicklung Lehrgänge). Einer dieser Einsatzorte kann, muss aber nicht – anders als beim (para)staatlichen LBV – derselbe sein, in welchem die zukünftigen Lernenden ihren ersten Einsatz während der Berufsausbildung machen; dies hängt stark von der Anzahl vorhandener Lehrstellen in einer Region und im jeweiligen Beruf ab. Weil die Schnupperbetriebe i.d.R. nicht wissen, ob der jeweilige Bewerber anschliessend bei ihnen sein wird, steht für sie nicht in erster Linie die Passung des Bewerbers in ihren Betrieb, sondern dessen Kompatibilität für die Branche (öffentlicher Verkehr) im Fokus. Oberstes Ziel der Lernendenausbildung ist folglich laut LO die Sicherung von qualifiziertem Branchennachwuchs, es sollen also Lernende gewählt werden,

⁷ Wichtig ist hier anzumerken, dass mit ‚schlecht‘ in erster Linie BewerberInnen mit schlechten/unzureichenden Schulnoten und SchulabgängerInnen aus schlechten Schulniveaus gemeint sind. Letzteres trifft in besonders starkem Mass auf Jugendliche mit Migrationshintergrund zu, weshalb diese bereits auf dieser Stufe geringere Chancen auf einen Lehrplatz haben.

welche nach der Lehre in der Branche bleiben. Bei den Gleisbauern wird zudem die Teamfähigkeit geprüft, weil diese zu den Kernkompetenzen dieses Berufs gehört.

Die LO gibt den Mitgliedsfirmen lediglich den Namen der Bewerberin, nicht aber deren Lebenslauf oder Noten, weil diese bereits auf der vorangegangenen Bewerbungsstufe von der LO professionell geprüft wurden und es aus Gründen der Effizienz keinen Sinn macht, sie noch ein zweites Mal durch die Mitgliedsfirma prüfen zu lassen – hier wird gemäss der industriellen Konvention argumentiert. Die Leiterin Marketing meinte dazu Folgendes:

Die [Ausbildungsbetriebe] wissen einfach einen Namen, weil es geht ja darum: ‚Sehe ich diese Person in dieser Branche?‘, und nicht, ‚Sehe ich sie an meinem Lehrplatz (...), sehe ich die Person in dem Job, den ich mache - ist das ein Nachwuchs für den ÖV?‘ Und diese Frage kann jede Person beurteilen, ob dann der Schnupperlernauch bei ihm vorbeikommt oder nicht.

Die jeweiligen BerufsbildnerInnen der verschiedenen Einsatzorte geben nach der Schnupperlehre eine Beurteilung ab, welche für die Auswahl wichtig ist – so erhält die LO pro BewerberIn zwei oder sogar drei Berichte. Die Schnupperlehre hat gemäss dem Leiter Grundbildung aber primär den Zweck, den Lernenden aufzuzeigen, ob ihnen der Beruf entspricht.

Persönliches Vorstellungsgespräch (LO)

Bestehen die BewerberInnen den Eignungstest und absolvieren sie eine erfolgreiche Schnupperlehre, werden sie zum Vorstellungsgespräch bei der LO eingeladen. Die jeweiligen AusbildungsleiterInnen führen die Anstellungsgespräche und fällen nach dem Gespräch bzw. bei den Gleisbauern und LogistikerInnen nach der medizinischen Abklärung die Anstellungsentscheid. Die Ausbildungsbetriebe haben die Option, bei einem Teil der Anstellungsgespräche dabei zu sein. Es geht aber nicht darum, dass sie ihre zukünftigen Lernenden mitselektionieren, sondern dass sie den Prozessablauf verstehen (Leiter Grundbildung und Key Account Managerin).

Auch beim privatwirtschaftlichen LBV erhält die Passung ins projektförmig organisierte Verbundsystem beim Vorstellungsgespräch eine starke Gewichtung: „Man thematisiert es und fragt (...) nach Beispielen, wo sie in Situationen waren, als sie in Gruppen gekommen sind, wo sie noch niemanden gekannt haben. (...) Man hat ein Gespür und man erlebt ja auch jemanden im Gespräch und sieht, ob jemand eher introvertiert ist.“ (Bereichsleiter Grundbildung) Auch in folgendem Zitat wird die Bedeutung der projektförmigen Konvention (Qualitäten Flexibilität, Offenheit und Vernetzungsfähigkeit) für die Selektionsverantwortlichen hervorgehoben:

„[Wichtig ist,] dass von Lernenden eine gewisse Flexibilität schon mal vorhanden ist, dass es jemand ist, der sich nachher sehr schnell in ein neues Umfeld integrieren kann (...), die Bereitschaft, diese Rotationen auch zu machen und auch sich ein Stück weit auf ein Abenteuer einzulassen, weil ich am ersten Tag meiner Lehre nicht weiss, wo ich die nächsten drei Jahre bin.“ (Bereichsleiter Grundbildung)

Neben projektförmigen Qualitäten erwarten die Selektionsverantwortlichen von den BewerberInnen eine Begeisterung für die Branche und den Beruf, womit wiederum die Konvention der Inspiration – und implizit auch diejenige des Marktes – zum Tragen kommen: „[Wir wollen] den Schüler gewinnen, der im Verkehr arbeiten will. (...) Wir nehmen lieber den, der vielleicht nicht die tollsten Noten hat, aber so ein Glänzen in den Augen wenn man ihm einen TGV zeigt.“ (Key Account Managerin)

Medizinische Abklärung

Die letzte Stufe der Selektion umfasst eine für alle BewerberInnen obligatorische medizinische Abklärung. Der Umfang ist je nach Beruf unterschiedlich. Der medizinische Test spielt v.a. bei denjenigen Berufsgruppen eine wichtige Rolle, welche körperliche Robustheit als Anforderung an die Lernenden stellen, so der Gleisbau und die Logistik. Als Ausschlusskriterien gelten hier u.a. Farbenblindheit oder Rückenleiden (Leiterin Marketing). Die medizinische Abklärung wird zwar auch für die BewerberInnen der anderen Berufsgruppen vorgenommen, jedoch in einem geringeren Umfang

und geringe gesundheitliche Beeinträchtigungen gelten i.d.R. nicht als Ausschlusskriterium. Dem medizinischen Check liegt wiederum die industrielle Konvention zugrunde, insofern es darum geht, (körperlich) leistungsfähige Lernende zu selektionieren und weniger leistungsfähige ‚auszumustern‘.

Schwerpunktprozess

Neben den zusätzlichen Selektionsstufen (medizinische Abklärung sowie obligatorischer Informationstag für InformatikerInnen) unterscheidet sich der privatwirtschaftliche LBV bezüglich der Selektion in einem weiteren Punkt vom (para)staatlichen LBV: Im letzten Lehrjahr setzen alle Lernenden einen Schwerpunkt in ihrer Ausbildung, d.h. sie entscheiden sich für eine Vertiefungsrichtung des erlernten Berufs. Sie absolvieren dieses letzte Jahr deshalb bei einem einzigen Ausbildungsbetrieb und rotieren nicht mehr, auch die KV-Lernenden nicht, welche bis dahin halbjährlich den Betrieb wechseln. Für dieses letzte Lehrjahr müssen sich die Lernenden erneut bewerben – der Selektionsprozess ist somit mit Beginn der Lehre noch nicht abgeschlossen, sondern wird im 2. bzw. 3. Lehrjahr (entsprechend einer drei- bzw. vierjährigen Lehre) fortgesetzt. Für die Lernenden bedeutet dies, dass sie sich erneut bewähren und vermarkten müssen, wenn auch zu einem geringeren Mass als bei der Anfangsselektion. Trotzdem sind sie permanent Druck ausgesetzt, das Beste zu geben, damit sie für das letzte Jahr einen Lehrplatz bekommen.

Mitspracherecht der Ausbildungsbetriebe

Bemerkenswerterweise haben die Ausbildungsbetriebe des privatwirtschaftlichen Verbundes weniger Mitspracherechte bezüglich der Lernenden als diejenigen vom (para)staatlichen LBV, nämlich lediglich auf konzeptioneller Ebene, d.h. sie können mitbestimmen, welche Fähigkeiten sie von ihrem zukünftigen Personal verlangen (z.B. vernetztes Denken), welche dann bereits in den Selektionsprozess der LO einfließen. Extrawünsche bezüglich Auswahl der Lernenden und Einsatzplanung werden i.d.R. mit Rekurs auf die industrielle Konvention keine berücksichtigt: „Wenn der einzelne Ausbildungsplatz jetzt sagt, ‚Ich will immer einen Lehrling zweites Lehrjahr, Grösse zwischen 1.68 und 1.78 mit blauen Augen‘, das können wir nicht machen, das wollen wir nicht machen.“ (Key Account Managerin)

Strukturmerkmale wie die Herkunft oder das Geschlecht der BewerberInnen spielt für die LO keine Rolle, wie die Leiterin Entwicklung Lehrgänge erläutert: „Ob es jetzt Frau, Mann, Brasilianer-Hintergrund oder was auch immer [ist], wir sind da absolut offen, das spielt für uns wirklich keine Rolle. (...) Die Hauptsache ist, er bringt die entsprechenden Anforderungen mit.“ Mit Bezugnahme auf BewerberInnen aus dem ex-jugoslawischen Raum, welche bei der Lernendenselektion häufig in besonderem Mass stigmatisiert werden, meint die Leiterin Marketing:

Wenn "ic" [am Ende des Namens] steht, da hat man ja diese Untersuchungen gemacht, einmal mit einem Schweizer Namen und einmal mit dem Ausländernamen, und es wird unterschiedlich bewertet, in den gleichen Dossiers. (...) Wir haben natürlich vereinzelt Plätze, wo es manchmal sein kann, dass wir solche Rückmeldungen [erhalten und] einfach das Gefühl haben, es hat einen Lehrplatz, der hier grundsätzlich eine negative Einstellung hat.

Solche auf der häuslichen Konvention beruhenden Vorurteile gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund treten bei den Ausbildungsbetrieben des privatwirtschaftlichen LBV aber äusserst selten – insbesondere bei Betrieben mit Einzelberufen – auf. Wenn es doch einmal zu einem solchen Vorfall kommt, d.h. eine Bewerberin mit ausländischen Wurzeln abgelehnt wird und die LO den Eindruck hat, sie sei einzig aufgrund ihrer Herkunft abgelehnt worden, wird dies bei den BerufsbildnerInnen des jeweiligen Ausbildungsbetriebs angesprochen und die LO versucht, diese zu sensibilisieren bzw. ihnen klarzumachen, dass die Bewerberin (gemäss der industriellen Konvention) gute Fähigkeiten besitzt, geeignet für das Rotationsprinzip ist (projektformige Konvention) und entsprechend der Konvention des Marktes geeigneter

Branchennachwuchs sein könnte. Bei den Berufen mit vielen Lernenden, insbesondere beim KV, spielen Strukturmerkmale bei den Ausbildungsbetrieben keine Rolle oder können sogar – basierend auf der industriellen Konvention – ein Vorteil bezüglich erforderlicher beruflicher Kompetenzen sein, wie die Leiterin Marketing weiter ausführt: „Gerade KV – diese Bereiche sind heute schon sehr multikulturell unterwegs und wir brauchen ja die Sprachenkompetenz, und sehr oft (...) sind [das] Secondos und [die] haben vielleicht zwei Muttersprachen.“

Vergleich der beiden Lehrbetriebsverbände

Im Folgenden wird das vierstufige Selektionsverfahren des (para)staatlichen LBV mit dem fünfstufigen Verfahren des privatwirtschaftlichen Verbundes verglichen, wobei die Unterschiede und Gemeinsamkeiten hervorgehoben werden. Es soll noch einmal verdeutlicht werden, dass auf jeder Stufe unterschiedliche für die Ausbildung relevante Fähigkeiten beurteilt werden, die sich jeweils auf spezifische Konventionen der Handlungskoordination (*Motive* der Selektion) beziehen.

In einem ersten Schritt (*Vorselektion*) werden die Bewerbungsdossiers beim (para)staatlichen Verbund einer Beurteilung nach antizipierten Effizienzkriterien der Berufsschule und der Betriebe sowie nach staatsbürgerlichen Kriterien der Benachteiligtenförderung unterzogen. Beim privatwirtschaftlichen Verbund hingegen werden auf dieser Selektionsstufe hauptsächlich Kriterien der industriellen und der Marktconvention gewichtet: Die BewerberInnen müssen die schulischen Anforderungen erfüllen, sollten in der Nähe der ausgeschriebenen Lehrstelle wohnen und genügend Motivation für die Branche mitbringen – mit Letzterer versucht die LO einen vorzeitigen Lehrabbruch sowie einen Branchenwechsel nach abgeschlossener Ausbildung zu verhindern. Die Begeisterung für den öffentlichen Verkehr als Kriterium wirkt zwar auf den ersten Blick wie eine Qualität der Konvention der Inspiration, erweist sich aber bei genauerem Hinschauen als marktformiges Prinzip: Es geht der LO nicht darum, dass die zukünftigen Lernenden per definitionem Freude am Beruf haben, sondern einzig um die Sicherung des Branchennachwuchses. Dennoch ist dieses Kriterium – ebenso wie das Kriterium Wohnort – nicht als diskriminierend zu erachten, da es sich nicht um die implizite oder explizite Bewertung sozialer Kategorien wie Herkunft oder Geschlecht handelt.

Im Rahmen von *standardisierten internen Eignungstests* werden in einem zweiten Selektionsschritt erneut schulische Voraussetzungen der Kandidatinnen und Kandidaten für die Ausbildung getestet. Diese Tests haben bei beiden Verbänden den Zweck, die in den Bewerbungsdossiers vorgelegten Schulnoten, welche als nur unzureichend vergleichbar gelten, zu ergänzen.

Die dritte und vierte Selektionsstufe finden bei den beiden Verbänden in umgekehrter Reihenfolge statt: Beim (para)staatlichen LBV findet zuerst das *Vorstellungsgespräch mit* BerufsbildungskoordinatorInnen der LO statt, anschliessend absolvieren die bis dahin erfolgreichen BewerberInnen ein *Kurzpraktikum* in einem der Ausbildungsbetriebe – beim privatwirtschaftlichen LBV erfolgt zuerst die *Schnupperlehre* im Betrieb und danach das Vorstellungsgespräch bei der LO. Diese umgekehrte Reihenfolge ist ein Hinweis darauf, dass die Ausbildungsbetriebe im privatwirtschaftlichen Verbund mehr Mitspracherecht haben als die Betriebe im (para)staatlichen LBV, denn sie werden zu einem früheren Zeitpunkt in das Selektionsverfahren miteinbezogen. Bei beiden Verbänden werden jedoch auf beiden Selektionsstufen ähnliche Qualitäten beurteilt, weshalb dieser Einfluss der Betriebe im privatwirtschaftlichen LBV nicht überbewertet werden sollte: Im *Kurzpraktikum* bzw. in der *Schnupperlehre* ist es in erster Linie wichtig herauszufinden, ob der Lehrberuf *den BewerberInnen* tatsächlich gefällt und ob sie es sich auch nach dem Einblick in die Praxis vorstellen können, in diesem LBV eine Ausbildung zu machen. In den *Vorstellungsgesprächen* wird die Passung der KandidatInnen in das System eines Lehrbetriebsverbundes geprüft. Relevant wird dabei die Fähigkeit, Sozialbeziehungen projektförmig leben zu können, da dies im Rahmen der Rotation zwischen den Ausbildungsbetrieben verlangt wird. Hier handelt es sich um ein LBV-spezifisches

Selektionskriterium, das auf der Netzwerkkonvention basiert. Beim privatwirtschaftlichen LBV wird zudem wiederum die Motivation für die Branche abgefragt, ein Kriterium, welches wie oben erwähnt auf einem Kompromiss zwischen der Konvention der Inspiration und derjenigen des Marktes beruht – es geht letztlich darum, dass die zukünftigen Lernenden in der Branche bleiben und somit dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Beim privatwirtschaftlichen Verbund besteht das Selektionsverfahren zudem aus einer weiteren Stufe: Bei der *medizinischen Abklärung* wird die körperliche Verfassung der KandidatInnen geprüft, ein Kriterium, welches auf der industriellen Konvention beruht, weil es insbesondere bei körperlich anspruchsvollen Lehrberufen darum geht, dass die Lernenden die physischen Voraussetzungen mitbringen müssen, um leistungsfähig zu sein.

Das beschriebene abgestufte Selektionsverfahren beider Verbünde verhindert, dass sich diskriminierende Kalküle insbesondere der häuslichen Konvention, aber auch der Marktkonvention frühzeitig durchsetzen: Erst auf der vierten bzw. beim privatwirtschaftlichen Verbund auf der dritten Selektionsstufe erhalten die Ausbildungsbetriebe im Rahmen des Kurzpraktikums resp. Schnuppertages die Gelegenheit, die soziale Passung einer Kandidatin in den Betrieb (bzw. beim privatwirtschaftlichen Verbund in die Branche) zu beurteilen. Dass die Ausbildungsbetriebe beider Verbünde i.d.R. weder Noten noch Lebensläufe der KandidatInnen erhalten, garantiert zusätzlich eine unvoreingenommene Beurteilung ebendieser. Die starke Gewichtung der Marktkonvention beim privatwirtschaftlichen Verbund wird im Übrigen mit der Sicherung des Branchennachwuchses begründet und nicht mit der Kundenorientierung, welche ausländische Lernende diskriminieren kann, weil kundenseitige Vorbehalte erwartet werden – das Motiv der Nachwuchssicherung verweist deshalb auf ein integratives statt ausschliessendes Selektionsverfahren.

Neben dem späten Miteinbezug der Ausbildungsbetriebe ins Selektionsverfahren und deren geringem Mitspracherecht führen noch weitere Kriterien dazu, dass die sozialen Präferenzen der Betriebe nur bedingt selektionsrelevant werden und die damit zusammenhängende Diskriminierung bei der Einstellung von Lernenden eingeschränkt wird: Die auf ein (bzw. bei KV-Lernenden im privatwirtschaftlichen Verbund auf ein halbes) Jahr beschränkte Verantwortung für einen Lernenden sowie die bei Problemfällen von der LO angebotene Unterstützung senkt die Hemmschwelle gegenüber KandidatInnen, die in der häuslichen Konvention als problematisch gelten. Ausserdem bewirkt das Rotationsprinzip eine ‚Selektion in Raten‘ und Lernende, die im zweiten oder dritten Lehrjahr von einem Ausbildungsbetrieb abgelehnt werden, müssen die Lehre nicht abbrechen, sondern werden verbundsintern an einen anderen Betrieb vermittelt.

Schlussfolgerungen

Lehrbetriebsverbünde gewährleisten einerseits zusätzliche Ausbildungsplätze und ermöglichen andererseits, diese chancengerechter zu verteilen als traditionelle Ausbildungsbetriebe – soweit die hier vertretene Hypothese. Mittels der Fallanalyse von zwei LBV konnte aufgezeigt werden, wie sich deren Organisationsform auf die Selektion von Lernenden auswirkt. Das Outsourcing der Rekrutierung und Selektion erhöht das integrative Potential von LBV, weil die Leitorganisation als professionelle Organisation ein standardisiertes Bewerbungsverfahren ermöglicht, bei welchem Strukturmerkmale wie Geschlecht und Herkunft keine Rolle spielen. Die Ausbildungsplatzvergabe von LBV ist aber nur dann weniger diskriminierend, wenn die jeweilige LO ihrerseits keine Vorurteile gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund hat, die häusliche Konvention also bei denjenigen Selektionsstufen, welche die LO betreffen und somit zum Ausschluss von BewerberInnen führen, keine Rolle spielt. Falls hingegen bereits bei der ersten Selektionsstufe – der Vorselektion der Bewerbungsdossiers – ausländische Nachnamen und Staatszugehörigkeiten als potentielle

Störfaktoren betrachtet würden, wäre das integrative Potential von LBV nicht grösser als bei traditionellen Ausbildungsbetrieben.

Diverse Aussagen von LO-VertreterInnen konnten diesbezüglich aber zeigen, dass dies nicht der Fall zu sein scheint. Anhand der Rekonstruktion der *Selektionsmechanismen* wurde zudem deutlich, dass diskriminierende Einflüsse der marktförmigen und der häuslichen Konvention (jene der Kundenbindung sowie der betrieblichen Sozialintegration) im Gegensatz zur Vergabe von Ausbildungsstellen in Klein- und Mittelbetrieben kaum zum Zuge kommen resp. erstere beim privatwirtschaftlichen Verbund sogar zur Integration von benachteiligten Jugendlichen führt (die ‚Bestellung‘ der Ausbildungsbetriebe erfüllen müssen und deshalb bei unbeliebten Lehrberufen aufgrund des Bewerbermangels auch für die Lehrstelle als weniger geeignet erachtete, d.h. z.B. schulisch schwache Jugendliche integrieren).

Eine Vorselektion, die von einer frühzeitigen Beurteilung von Strukturmerkmalen absieht, erinnert an die *Selektionsverfahren von Grossunternehmen*, welche auf die Ermöglichung sozialer Vielfalt (*Diversity*) ausgerichtet ist. Bemerkenswert ist, dass dieses Verfahren im Fall der untersuchten LBV – insbesondere des (para)staatlichen LBV – Kleinbetrieben zugute kommt, die bei traditionellen Selektionsprozessen i.d.R. eher soziale Homogenität reproduzieren. Die Verschiebung des organisationalen Passungskriteriums von der ‚Betriebstauglichkeit‘ zur ‚Verbundtauglichkeit‘ ermöglicht es beiden Verbänden entsprechend, benachteiligte Jugendliche an solche Ausbildungsbetriebe zu vermitteln, die für das soziale Anliegen nicht unbedingt sensibilisiert sind – beim (para)staatlichen LBV geschieht dies hauptsächlich aus dem Impetus heraus, den Integrationsauftrag zu erfüllen, beim privatwirtschaftlichen LBV daraus, den Ausbildungsbetrieben die gewünschte Anzahl Lernende zu vermitteln. Die Folge davon kann sein, dass einige Betriebe ihre Organisationskultur durch die positive Erfahrung mit einer ehemals problematisierten Kategorie von Jugendlichen dahingehend verändern, dass sie sich künftig offener für die Ausbildung solcher Personen zeigen.

Obwohl LBV gerechter zu selektionieren scheinen, entstehen aufgrund der Netzwerkkonvention auch *neue Ausschlusskriterien*: Introvertiertheit, ein Bedürfnis nach Kontinuität und Sicherheit sowie beim privatwirtschaftlichen LBV ein schlecht an den öV angebundener Wohnort. Die Anforderungen der Netzwerkkonvention könnten, so meine These, v.a. für Lernende aus bildungsfernen Schichten und Jugendliche mit Migrationshintergrund schwieriger sein, weil diese das soziale Kapital nicht oder nicht in genügendem Mass mitbringen und weniger geübt sind, Beziehungen so zu nutzen, dass es ihnen beruflich von Nutzen sein kann.

Abschliessend zu beantworten bleibt die eingangs gestellte Frage, ob auch Lehrbetriebsverbänden *ohne* Sozialauftrag, die ihre Selektion in ähnlicher Weise wie der (para)staatliche LBV organisieren, die Integration von benachteiligten SchulabgängerInnen besser gelingt als traditionellen Ausbildungsbetrieben. Tatsächlich hat sich an obigen Ausführungen gezeigt, dass das Integrationpotential bei der Lernendenselektion auch beim privatwirtschaftlichen Verbund höher ist als bei der traditionellen KMU-Selektion. Vergleicht man jedoch die beiden Verbände miteinander, schneidet der (para)staatliche LBV deutlich besser ab, weil er den auf der staatsbürgerlichen Konvention basierenden kommunalen Integrationsauftrag zu erfüllen hat, wohingegen der privatwirtschaftliche Verbund nur bei Bewerbermangel auf schulisch schwächere Lernende zurückgreifen muss. Eine ausgleichende Gerechtigkeit (im Sinne eines Ausschlusses ansonsten privilegierter und bevorzugter Lernender) findet somit nur beim (para)staatlichen Verbund statt, beim privatwirtschaftlichen LBV sind in erster Linie marktwirtschaftliche und industrielle Kriterien zentral, die hauptsächlich den Branchenverbleib und die Leistungsfähigkeit messen – ein Indiz dafür ist auch das Konzept ‚LebensunternehmerIn‘, welches den Lernenden von Anfang an nahegelegt wird.

Es gilt jedoch festzuhalten, dass beim privatwirtschaftlichen LBV einzelbetriebliche, mitunter diskriminierende Kalküle aufgrund der finanziellen Abhängigkeit der LO von den

Ausbildungsbetrieben entgegen der Vermutung nicht stärker mitberücksichtigt werden, denn die Betriebe haben in beiden Verbänden nur wenig Mitspracherecht und dies zudem erst auf einer späten Selektionsstufe. Dies ist beim privatwirtschaftlichen Verbund besonders interessant, zumal er stark auf die finanzielle Unterstützung vom grossen Gründerunternehmen angewiesen ist. Dennoch ist es wichtig festzuhalten, dass die Ausbildungsbetriebe im privatwirtschaftlichen LBV mehr Mitspracherecht haben als die Betriebe im (para)staatlichen Verbund – dies aufgrund der Tatsache, dass das Bewerbungsschnuppern in diesem Verbund bereits auf der dritten Selektionsstufe stattfindet und in diesem Sinn keinen ‚Pro-Forma-Status‘ wie beim (para)staatlichen LBV hat. Dies schlägt sich zusammen mit dem fehlenden Integrationsauftrag dieses Verbunds auch auf die Lernendenstatistik nieder: Der privatwirtschaftliche Lehrbetriebsverbund bildete im Lehrjahr 2011/12 18 Prozent Lernende mit Migrationshintergrund (Lernendenstatistik per Stichtag 01.09.2011) aus, beim (para)staatlichen sind es mit 57 Prozent (Einsatzplanung 2011) deutlich mehr.

In Bezug auf die Bildungsungleichheit bedeutet dies, dass zum einen ein professionelles und mehrgleiches Selektionsverfahren Diskriminierungen aufgrund der Herkunft (häusliche Konvention) bei beiden LBV Vorschub geleistet wird und Leistungsgerechtigkeit Effekt des Selektionsverfahrens ist (beim (para)staatlichen LBV zudem die staatsbürgerliche Konvention), zum anderen die starke Gewichtung der Marktkonvention zu vermehrter Integration schulschwacher Jugendlicher führen kann. Beim privatwirtschaftlichen Verbund gilt es anzumerken, dass die LO zwar grundsätzlich offen gegenüber Jugendlichen mit Migrationshintergrund (und anderen bei der Lehrstellensuche benachteiligten Jugendlichen) ist, aber diese im Gegensatz zum (para)staatlichen LBV nicht speziell berücksichtigt und deshalb im Grunde unreflektiert mit benachteiligten Gruppen umgeht bzw. hier einen blinden Fleck aufweist, sei dies nun bewusst oder unbewusst. Die Selektion ist professionalisiert, weil sie so am effizientesten ist, nicht weil sie eine möglichst diskriminierungsfreie Auswahl garantiert. Die eingangs erwähnte Bestellung, welche die LO zu erfüllen hat und die sie explizit so benennt, zeigt die marktorientierte Haltung der LO: Ihre Ausbildungsbetriebe sind die Kunden, welche es zufrieden zu stellen gilt, die Lernenden sind die Produkte, die an sie verkauft werden – dass die Jugendlichen und ihre Bedürfnisse dabei nicht im Zentrum stehen, liegt auf der Hand – dieser Fokus auf wirtschaftliche und individualistische Kriterien widerspiegelt sich in oben genannter Statistik. Wenn Heterogenität diesbezüglich als Chance betrachtet wird, dann nicht in erster Linie als Chance zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts, sondern als Chance, den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe und somit dem freien Markt gerecht zu werden. Im (para)staatlichen Verbund hingegen kann durchaus beobachtet werden, dass Heterogenität als Chance für die soziale Kohäsion gilt und die LO selbst bei Widerstand der Ausbildungsbetrieben bereit ist, u.a. Jugendliche mit Migrationshintergrund und/oder schulschwache Jugendliche auszubilden.

Zum Schluss bleibt ein weiteres Forschungsdesiderate: Der (statistisch erhärtete) Beweis, dass Lehrbetriebsverbände durch die oben genannten Mechanismen tatsächlich weniger Diskriminierung in der Lernendenselektion erzeugen, als dies bei traditionellen Ausbildungsbetrieben der Fall ist, steht aus. Die Zahlen zu den beiden analysierten Verbänden sind zwar vorhanden, jedoch bleiben sie nach wie vor mit den Zahlen der Selektion in traditionellen Ausbildungsbetrieben zu vergleichen.

Literatur

- BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie) (2008): Resultate Evaluation Lehrbetriebsverbände. Bern.
- BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie): Liste Anschubfinanzierung.
- Becker, Gary Stanley (1971): The Economics of Discrimination. Second Edition. Chicago.
- Boltanski, Luc (2007): „Leben als Projekt. Prekarität in der schönen neuen Netzwerkwelt.“ In: Polar (2). S. 7-13.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.
- Boltanski, Luc & Thévenot, Laurent (1999): “The Sociology of Critical Capacity”. In: European Journal of Social Theory, 2(3). S. 359-377.
- Boltanski, Luc & Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburg.
- Diaz-Bone, Rainer (2008): „Die Analyse von Marktordnungen im Anschluss an Bourdieu und die ‚Economics of Conventions‘ (EC)“. In: Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2. Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.) S. 4310-4321. Frankfurt am Main.[Konferenzbeitrag].
- Dodier, Nicolas (2010): „Konventionen als Stützen der Handlung. Elemente der soziologischen Pragmatik.“ Trivium, 3 (5-2010). URL : <http://trivium.revues.org/index3565.html> (Aufgesucht am 03.09.2012).
- Heidenreich, Nanna (2003): „'Deutsche' (Un-) Sichtbarkeiten.“ In: Lezzi, Eva & Ehlers, Monika (Hrsg.): Fremdes Begehren. Transkulturelle Beziehungen in Literatur, Kunst und Medien. Köln. S. 307-319.
- Indorf, Christian (2008): „Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen.“ In: Bommers, Michael & Krüger-Potratz, Marianne (Hrsg.): Migrationsreport 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven. Frankfurt a. M. S. 113-158.
- Indorf, Christian (2010a): „Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion.“ In: Krüger, Heinz-Hermann/ Rabe-Kleberg, Ursula/ Kramer, Rolf-Torsten & Budde, Jürgen (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden. S. 263-278.
- Indorf, Christian (2010b): “Emotions in the hiring procedure: How ‘good feelings’ rationalize personnel selection decisions.” In: Wettergren, Åsa & Sieben, Barbara (Hrsg.): The feeling organization. New York/Houndmills.
- Indorf, Christian & Leemann, Regula Julia (2011): “Ermöglicht die Flexibilisierung in der Berufsausbildung mehr Chancengerechtigkeit bei der Ausbildungsplatzvergabe? Fallstudie eines Schweizer Ausbildungsverbundes.” In: Voss-Dahm, Dorothea/Mühge, Gernot/Schmierl, Klaus & Struck, Olaf (Hg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden. S. 49-73.
- Yin, Robert K. (2009): Case Study Research. Design and Methods. Fourth Edition. Thousand Oaks.

Verwendete Dokumente

(Para)staatlicher Lehrbetriebsverbund:

- Einsatzplanung Lernende 2011

Privatwirtschaftlicher Lehrbetriebsverbund:

- Lernendenstatistik des privatwirtschaftlichen Verbunds per Stichtag 01.09.2011
- Geschäftsbericht 2010 auf der Webseite des LBV (Abruf am 20.08.2012)
- Geschäftsbericht 2011 auf der Webseite des LBV (Abruf am 20.08.2012)
- Broschüre zur Berufsbildung
- Broschüre zu den Lehrstellen
- Berufspräsentation und Firmenpräsentation
- Firmenporträt auf der Webseite des LBV (Abruf am 20.08.2012)