

Institut für Soziologie, Universität Basel
Forschungskolloquium vom 30.10.2006

Abstract von

Dr. Christian Imdorf

Heilpädagogisches Institut der Universität Freiburg (CH)
Petrus-Kanisius-Gasse 21
CH – 1700 Freiburg
christian.imdorf@unifr.ch

Titel

Lehrlingsselektion in KMU: Kapital und Habitus Jugendlicher aus betrieblicher Sicht

Abstract

In der Schweiz streben ca. $\frac{3}{4}$ der Jugendlichen nach der obligatorischen Schule eine Berufslehre an (BFS 2003). Diese ist i.d.R. dual organisiert, d.h. neben dem Besuch einer Berufsschule erfolgt der grösste Teil der Ausbildung in einem Lehrbetrieb. Eine Besonderheit der dualen Ausbildung stellt die Tatsache dar, dass Jugendliche einen Betrieb finden müssen, der bereit ist, sie auszubilden. Die Betriebe bzw. ihre Gatekeeper¹ sehen sich hingegen gezwungen, aus einer Vielzahl von Bewerbern geeignete Lehrlinge auszusuchen.

Trotz seiner öffentlichen Problematisierung wurde der institutionelle Übergang von der Schule in die Berufslehre bisher erstaunlich wenig erforscht, geschweige denn theoretisiert. Ein Forschungsprojekt zu Lehrlingsselektionen in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) am Heilpädagogischen Institut der Universität Freiburg (CH) versucht diese Lücke zu schliessen. Die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms "Integration und Ausschluss" (NFP 51) geförderte Studie untersucht aus betrieblicher Perspektive, aufgrund welcher Kriterien und Verfahrensweisen Jugendliche eine Lehrstelle erhalten. Es wird analysiert, nach welchen institutionellen Logiken die Besetzung beruflicher Ausbildungsplätze erfolgt, und inwiefern die Bewerbermerkmale 'Geschlecht', 'Nationale Herkunft' sowie 'Schulbiographie' in den betrieblichen Selektionsprozessen relevant werden.

Auf theoretischer Ebene wird der Ausbildungsbetrieb als zentrale organisatorische Einheit betrachtet, die Angebot und Qualität von Ausbildungsplätzen aktiv bestimmt (*Bender, Konietzka & Sopp 2000*). In Anlehnung an das Konzept der Institutionellen Diskriminierung (*Gomolla & Radtke 2002*) ist der (Miss-) Erfolg von SchulabgängerInnen bei der Lehrstellenbewerbung das Resultat eines betrieblich organisierten klassifizierenden Prozesses. Als wesentlich gelten die betrieblichen Deutungen realer und antizipierter Ressourcen der BewerberInnen – in Anlehnung an *Bourdieu* (1983, 1993) ihr kulturelles und symbolisches Kapital. Solche Deutungen strukturieren die betriebliche Entscheidungsfindung in Abhängigkeit eigener betrieblicher Bedürfnisse und Anforderungen (*Imdorf 2005*).

Methodisch wurde eine Verbindung von Betriebsdaten und betriebsunabhängigen Bewerberdaten mittels eines kombinierten Datensatz realisiert (vgl. *Bender et al. 2000*). Im Schuljahr 2004/05 wurden dazu Lehrstellensuchende rekrutiert und befragt, die sich teils mit, teils ohne Erfolg auf Ausbildungsplätze als Autolackierer/in, Automonteur/in oder –mechaniker/in, Schreiner/in, Dentalassistent/in, Medizinische/r Praxisassistent/in sowie Kauffrau/Kaufmann in kleingewerblichen Betrieben beworben hatten. Zudem wurden die Gatekeeper dieser Unternehmen mittels Experteninterviews befragt. Der generierte Datensatz umfasst

¹ Als Gatekeeper wird ein Lebenslauf strukturierender Akteur bezeichnet, der spezifische institutionelle und organisatorische Kontexte repräsentiert (Struck 2001).

67 KMU und 85 BewerberInnen, die insgesamt 110 Bewerbungsverfahren bei den untersuchten Betrieben unternommen hatten. Um die Ein- bzw. Ausschluss legitimierenden Argumente der Betriebe zu rekonstruieren, wurden die Experteninterviews einer inhalts- und argumentanalytischen Auswertung unterzogen.

Die Empirie zeigt, dass sich neben *Bourdieu's* Kapitaltheorie auch dessen Habitus-theorie anbietet, um die Lehrlingsauswahl angemessen zu theoretisieren. Während sich das soziale Kapital von Lehrstellensuchenden während des gesamten Bewerbungsprozesses als nützlich erweist – insbesondere die von *Granovetter* (1973, 1983) betonten Weak Ties – werden schulische und symbolische Ressourcen (u.a. schulische Titel, Nationalitäts- oder Geschlechtszugehörigkeit) bei der Beurteilung schriftlicher Bewerbungsunterlagen zu Beginn des Selektionsprozesses bedeutsam. Im Rahmen von Vorstellungsgesprächen und kurzen Betriebspraktika („Schnupperlehren“) bewerten die Gatekeeper dagegen das beobachtbare Verhalten der KandidatInnen, insbesondere ihr Auftreten (Umgangsformen, Erscheinungsbild, Ausstrahlung), ihre kommunikative Kompetenz, ihre physische und psychische Verfassung, ihr Arbeits- und Selbstmanagement sowie ihre Teamfähigkeit. Solche Beobachtungs- und Beurteilungskategorien betreffen in vielfältiger Weise den Habitus der jugendlichen BewerberInnen. Inwiefern primär die sozialen, schulischen und symbolischen Ressourcen oder aber der Habitus selektionsrelevant werden, ist eine Frage des betrieblichen Selektionsverfahrens, das sich nach Bewerberdruck, Betriebsgröße und Branche unterscheidet.

Im Zentrum des Referats steht die Frage, inwiefern die bourdieuschen Kapitalbegriffe und das Habituskonzept Hand bieten, um die bildungsstatistisch dokumentierten, nach geschlechtlicher und nationaler Zugehörigkeit variierenden beruflichen Ausbildungschancen von Jugendlichen aus betrieblicher Perspektive zu theoretisieren. Zudem werden Selektionsmechanismen skizziert, die mit organisationstheoretischen Ansätzen angemessener erfasst werden können als mit *Bourdieu's* Sozialtheorie.

Zitierte Literatur

BFS (2003). Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik. **Bender, S.; Konietzka, D.; Sopp, P. (2000).** Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52 (3) 475-499. **Bourdieu, P. (1983).** Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R.: Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Otto Schwartz & Co., 183-220. **Bourdieu, P. (1993).** Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp. **Gomolla, M. & Radtke, F.-O. (2002).** Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen: Leske + Budrich. **Granovetter, M.S. (1973).** The Strength of Weak Ties. The American Journal of Sociology, 78(6), 1360-1380. **Granovetter, M. (1983).** The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. Sociological Theory, 1, 201-233. **Imdorf, Ch. (2005).** Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden: VS-Verlag. **Struck, O. (2001).** Gatekeeping zwischen Individuum, Organisation und Institution. Zur Bedeutung und Analyse von Gatekeeping am Beispiel von Übergängen im Lebensverlauf. In: L. Leisering, R. Müller & K. F. Schumann (Eds.), Institutionen und Lebensläufe im Wandel. Institutionelle Regulierungen von Lebensläufen. Weinheim: Juventa, 29-54.