
Originalbeitrag

Christian Imdorf

Die betriebliche Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe¹

Zusammenfassung: Im Widerspruch zum öffentlichen Diskurs belegt die internationale Forschungslage, dass Schulqualifikationen bei der (Ausbildungs-)Stellenvergabe oft nur zweitrangig sind. Gleichwohl können Schulqualifikationen für die Auswahl von Auszubildenden inhaltlich oder organisatorisch bedeutsam sein. Mit einer Arbeitgeberbefragung in 70 Klein- und Mittelbetrieben der Deutschschweiz wurde untersucht, wie Schulzeugnisse bei der Ausbildungsstellenvergabe verwertet werden. Qualitative Inhaltsanalysen belegen verschiedene Funktionen von Schulqualifikationen für die Lehrlingsselektion. Sie zeigen zudem, dass Betriebe primär eine stellvertretende Selektion für die Berufsschule vollziehen und dabei mit beträchtlichen Problemen der Interpretation von Schulzeugnissen konfrontiert sind. Die Ergebnisse ermöglichen Rückschlüsse auf den abnehmenden Einfluss der abgehenden Schule (Sekundarstufe I) auf die betriebliche Vergabe von Ausbildungsplätzen.

Schlagwörter: Klein- und Mittelunternehmen – Lehrzeit – Personalauswahl – Zeugnisse

How firms use school certificates when they hire apprentices

Summary: Contrary to the public discourse international research shows that school certificates only come second when firms appoint new workers or apprentices. Nevertheless, academic qualifications may be relevant in respect of content or for organisational usage in the selection process. Based on interviews with gatekeepers in 70 small and medium sized enterprises in German-speaking Switzerland, the paper investigates how firms use school certificates when they hire new apprentices. Qualitative content analysis highlights different functions of academic qualifications in the selection process. Firms primarily select in place of the vocational school when they consider school certificates, but they face substantial problems in interpreting the latter. Conclusions drawn from the results point to a decreasing impact of lower secondary school on the selection of apprentices in training firms.

Key words: apprenticeship – personnel selection – small businesses – student records

1. Einleitung

In der Schweiz erschließen sich manche Schüler bereits ab dem 16. Lebensjahr einen Zugang in die Arbeitswelt. Zwei von drei Jugendlichen befinden sich spätestens zwei Jahre nach Abschluss des neunten Schuljahrs in einer Berufsausbildung, die zu über 80 Prozent in dualer Form – das heißt als alternierende Ausbildung in Betrieb und Berufsschule (CH: Berufsfachschule) – organisiert ist (Stal-

¹ Der vorliegende Aufsatz wurde anlässlich eines Forschungsaufenthalts an der Adam Smith Research Foundation der Universität Glasgow durch ein Stipendium des Schweizerischen Nationalfonds ermöglicht. Ich bedanke mich herzlich bei zwei anonymen Gutachtern sowie bei Jürg Schweri für kritische und hilfreiche Kommentare zu früheren Fassungen dieses Beitrags.

der, Meyer & Hupka-Brunner, 2008). Jugendliche bewerben sich u. a. auf bestimmte Ausbildungsplätze, weil sie entweder den Beruf oder den Betrieb interessant finden. Der Zugang zum Schweizer Lehrstellenmarkt entscheidet dabei über ihre späteren Erwerbsaussichten mit, da junge Erwachsene ohne Berufsabschluss besonders häufig von prekären Arbeitsverhältnissen und Arbeitslosigkeit betroffen sind (ebd.). Es sind jedoch die Betriebe, die bei der Selektion das letzte Wort haben, und die bei der Auswahl neben ihren eigenen Bedürfnissen auch die für einen Ausbildungsberuf erforderlichen beruflichen und schulischen Anforderungen klären.

Um zu rechtfertigen, weshalb Jugendliche bei der Lehrstellensuche teilweise Probleme haben, wird in der Schweizer Öffentlichkeit gerne auf schulische Defizite verwiesen, ein Diskurs, der auch von Wirtschaftsvertretern mitgetragen wird (Moser, 2004). Das Schweizer Übergangssystem sieht seine Zielgruppe entsprechend in Jugendlichen, die „wegen Bildungsdefiziten, Schulschwierigkeiten, mangelnder geistiger und seelischer Reife“ sowie ungenügender Kenntnisse der Ortssprache nicht in der Lage seien, eine Berufsausbildung zu absolvieren (Imdorf, 2005, S. 79). Der Autor hat den öffentlichen Diskurs, wonach Übergangsprobleme an der ersten Schwelle primär auf schulische Mängel zurückzuführen seien, in einer früheren Untersuchung auf die Probe gestellt und analysiert, inwieweit sich mit Schulnoten und Schulabschlüssen (bzw. mit schulischen Leistungsniveaus)² Lehrstellenchancen statistisch erklären lassen (Imdorf, 2005). Werden die Zugangschancen zu Ausbildung ohne Differenzierung der Lehrberufe geschätzt, so vermögen schulische Informationen weniger als fünf Prozent der Varianz des Lehrstellensucherfolgs aufzuklären (ebd., S. 246ff.).³ Auch die Resultate des Schweizer Jugendpanels TREE belegen, dass selbst Jugendliche mit sehr geringen Lesekompetenzen mehrheitlich den Eintritt in die Berufsausbildung schaffen (Stalder et al., 2008, S. 442). Die eher geringe statistische Signifikanz von Schulleistungen für eine erfolgreiche Stellensuche findet sich auch in internationalen Befunden zur Bedeutung von Schulleistungen bei der Stellenvergabe auf Jugendarbeitsmärkten (vgl. Kap. 2).

Der Widerspruch zwischen öffentlichem Diskurs und empirischen Befunden im Hinblick auf die Relevanz von Schulleistungen bei der Lehrstellensuche lässt sich teilweise mit der starken Segmentierung und Hierarchisierung der beruflichen Grundbildung erklären: Die schulischen Selektionsbedingungen der Ausbildungs-

² Die Schweiz kennt keine Schulabschlüsse. Jedes Schulzeugnis der Sekundarstufe I weist jedoch aus, welches schulische Leistungsniveau ein Schüler absolviert hat. Für den gesamtschweizerischen Kontext können dabei vereinfachend Schulzüge mit Grundansprüchen (in der Tendenz vergleichbar mit der deutschen Hauptschule) von solchen mit erweiterten Leistungsansprüchen unterschieden werden.

³ Demgegenüber entscheiden in Deutschland Schulabschlüsse und Noten stärker über den Erfolg des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung (Beicht, Friedrich & Ulrich, 2008, S. 296).

berufe unterscheiden sich je nach Anforderungsniveau und Berufsprestige. Schulleistungen vermögen denn auch primär zu erklären, weshalb Jugendliche unterschiedliche Zugangschancen zu mehr oder weniger anspruchsvollen (Stalder et al., 2008, S. 440) bzw. Erfolg versprechenden (Imdorf, 2005, S. 258f.) Ausbildungsberufen haben.

Die Berücksichtigung der *berufsschulischen* Anforderungen an ein Ausbildungsverhältnis bei der betrieblichen Ausbildungsstellenvergabe könnte eine komplementäre Erklärung sein, weshalb die Bedeutung von Schulleistungen im öffentlichen Diskurs immer wieder hervorgehoben wird. Ausbildungsbetriebe entscheiden zwar oft in eigener Regie, also ohne Mitsprache der Berufsschule, über den Abschluss eines Lehrvertrags, der sie zu einer qualifizierenden Ausbildung, zur Freistellung des Auszubildenden für die Berufsschule, sowie zur Auszahlung eines Ausbildungslohns verpflichtet. Damit sich mit solchen Verpflichtungen einhergehende Investitionen lohnen, ist es im Interesse der Betriebe, einen schulbedingten Abbruch des Ausbildungsverhältnisses bzw. einen Misserfolg bei der Lehrabschlussprüfung zu vermeiden (Schuchart, 2007, S. 385). Da die Auszubildenden neben dem Betrieb auch in der Berufsschule qualifiziert werden, hängt der Ausbildungserfolg zu einem nicht unwesentlichen Anteil von den Leistungsbewertungen der Berufsschule ab. Daher könnten Betriebe Schulqualifikationen bei der Ausbildungsplatzvergabe zur Einschätzung einer gelingenden Qualifizierung in der Berufsschule verwerten. Dies dürfte für anspruchsvolle Berufe im Besonderen gelten, da dort die berufsschulischen Anforderungen höher sind.

Wie Schulqualifikationen⁴ bei der Ausbildungsplatzvergabe in der Wahrnehmung und Bewertung der Betriebe überhaupt relevant werden, ist jedoch zuallererst eine empirische Frage. Obwohl für ein angemessenes theoretisches Verständnis der Bedeutung von Schulqualifikationen für die (Ausbildungs-) Stellenvergabe zentral, wurde diese Frage bisher selten erforscht (Bills, 2003, S. 449). Gestützt auf eine eigene Untersuchung beabsichtigt der vorliegende Beitrag diese Forschungslücke zu schließen.

2. Erkenntnisse aus Arbeitgeberbefragungen zur Relevanz von Schulzeugnissen bei der (Ausbildungs-) Stellenvergabe

2.1 Soft skills sind für Betriebe relevanter als Schulqualifikationen

Zahlreiche Befunde zur Stellenvergabe in angloamerikanischen (Jugend-) Arbeitsmärkten sensibilisieren für die Tatsache, dass Betriebe den Schulqualifikationen oft nur eine untergeordnete Relevanz beimessen (vgl. u. a. Miller & Rosen-

⁴ Ich verwende diesen Begriff im Folgenden zur Bezeichnung von in Form von Leistungsniveaus sowie Schulnoten formalisierten Schulleistungen, die neben Verhaltensinformationen („Betragensnoten“) in Schweizer Schulzeugnissen ausgewiesen werden (vgl. Imdorf, 2005, S. 28 sowie 176-179).

baum, 1997, S. 503; Moss & Tilly, 2001; Newton, Hurstfield, Miller, Page & Akroyd, 2005, S. 34). Die eingeschränkte Bedeutsamkeit von schulischen Informationen trifft insbesondere auf die Stellenvergabe in kleineren Betrieben zu (Park, 1994). Ihre Relevanz steigt hingegen mit der (für Großunternehmen charakteristischen) Formalisierung der Selektionsverfahren, und sie wird wiederum relativiert, wenn neue Mitarbeiter über arbeitgeberseitige soziale Netzwerke rekrutiert werden (Moss & Tilly, 2006, S. 65f.).

Ashton & Maguire (1980) haben schulische von nicht-schulischen Kriterien bei der Stellenvergabe unterschieden und darauf hingewiesen, dass Schulqualifikationen im Kriterienkatalog der Selektionsverantwortlichen hinter den später als *soft skills* (Moss & Tilly, 2001, S. 44) bezeichneten Eigenschaften oft nur von sekundärer Relevanz sind. Die Autoren verweisen auf die Bedeutung variabler betrieblicher Bedürfnisse bei der Personalselektion, etwa dass die Harmonie des sozialen Beziehungsgeflechts im Betrieb nicht gefährdet wird, dass die jungen Mitarbeiter möglichst gut in die bestehende Arbeitergruppe passen, und dass sie mit Kunden umzugehen wissen (vgl. auch Imdorf, 2008). Soft skills ermöglichen entsprechend die berufsunspezifische soziale Passung eines neuen Mitarbeiters in Abhängigkeit einzelbetrieblicher Bedürfnisse (Green & Ashton, 1992, S. 296).

Die auf den Zugang zu internationalen Jugendarbeitsmärkten bezogene sekundäre Relevanz von Schulqualifikationen belegen auch einige Untersuchungen zur Vergabe von Ausbildungsplätzen im dualen System. Experten in Deutschland erachten allgemeine Arbeits-, Leistungs- und Sozialtugenden für die Ausbildungsreife im Vergleich zu schulischen Basiskenntnissen für zwingender erforderlich (Eberhard & Ulrich, 2006, S. 38). Stalder (2000) konnte zeigen, dass bei der Ausbildungsplatzvergabe im Kanton Bern die Relevanz von Selbst- und Sozialkompetenzen (Motivation, Teamfähigkeit) höher eingeschätzt wird als jene von Mathematik- und Deutschkenntnissen. Einzig für Großbetriebe ist belegt, dass Schulqualifikationen eine entscheidende Bedeutung bei der Vorselektion haben (Moser, 2004).

2.2 Funktionen und Bedeutungen von Schulqualifikationen bei der Selektion

Auch wenn die bisherigen Ausführungen eher für eine sekundäre Relevanz von Schulqualifikationen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sprechen, so zeigen die Untersuchungen von Kühnis (1987), Stalder (2000) sowie Schmid und Storni (2004) für die Schweiz, dass die Ausbildungsbetriebe bei der Beurteilung schriftlicher Bewerbungsdossiers Schulzeugnisse systematisch sichten und in ihren Selektionskalkülen mitberücksichtigen. Welches könnten also mögliche Funktionen und Bedeutungen von Schulqualifikationen sein, die bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen relevant sind? Aus der internationalen Forschung zur

Auswahl junger Arbeitnehmer ergeben sich hierzu einige Hinweise. So haben Ashton und Maguire (1980, S. 148ff.) mittels einer Arbeitgeberbefragung für den britischen Jugendarbeitsmarkt der späten siebziger Jahre fünf verschiedene Verwertungsweisen von Schulqualifikationen bei der Stellenvergabe herausgearbeitet. Jede der folgenden Funktionen charakterisiert dabei ein spezifisches Relevanzverhältnis von schulischen gegenüber nicht-schulischen Kriterien bei der Personalauswahl:

- *Determinierende Funktion*: Betriebe verlangen ein minimales Schulniveau, stellen jedoch den Kandidaten mit der besten Schulqualifikation ein.
- *Screening-Funktion*: Minimale schulische Anforderungen werden zur Vorselektion verwendet. Für den weiteren Selektionsverlauf sind die Schulleistungen nicht mehr bedeutsam.
- *Fokussierende Funktion*: Vorteilhafte Schulqualifikationen sind erwünscht, aber wenn ein Kandidat durch nicht-akademische Qualitäten überzeugt, verliert ein unvorteilhaftes Schulzeugnis an Bedeutung.
- *Negative Funktion*: Gute Schulqualifikationen werden als Indikator für Ambitionen und Fähigkeiten interpretiert, welche die Anforderungen der Arbeitsstelle übersteigen. Sehr gute Schulqualifikationen dienen daher als Abschlusskriterium.
- *Funktionslosigkeit*: Abgesehen von basalen Lese- und Schreibkompetenzen werden Schulqualifikationen bei der Selektion ignoriert.

Mit Ausnahme der determinierenden sowie der Screening-Funktion sind die Chancen, eine Stelle zu erhalten, für schulisch unvorteilhaft qualifizierte Kandidaten gegeben, sofern sie die betrieblich bedeutsamen nicht-schulischen Qualitäten vorweisen. In der Untersuchung von Ashton und Maguire erwiesen sich insbesondere die Screening-Funktion, die fokussierende Funktion, sowie die Funktionslosigkeit von Schulqualifikationen als numerisch bedeutsam. Während die determinierende Funktion empirisch kaum belegt werden konnte, finden sich in anderweitigen Untersuchungen Hinweise für die Relevanz der negativen Funktion (Bills, 1992; Newton et al., 2005, S. 35; Rosenbaum & Binder, 1997, S. 73).

Einzig diese negative Funktion gibt bisher jedoch Hinweise auf die *inhaltliche* Bedeutsamkeit von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe: Betriebe könnten den längerfristigen Nutzen ihrer Ausbildungsmaßnahmen von schulisch allzu gut qualifizierten Jugendliche hinterfragen, da bei letzteren die Gefahr besteht, dass diese nach Ausbildungsabschluss den Betrieb verlassen könnten, um sich weiterzuqualifizieren (Bills, 1992, S. 89).⁵ Im Rahmen der übrigen Funktionen stellt sich jedoch weiterhin die Frage nach der betrieblichen Relevanz.

⁵ In der Schweiz werden die Ausbildungs-Nettokosten in kleineren Betrieben durch die produktiven Leistungen der Auszubildenden meist ausreichend gedeckt, weshalb sie aus betriebsökonomischer Lo-

Dass Großunternehmen Schulqualifikationen systematischer bei der *Vorselektion* einsetzen als Kleinbetriebe, dürfte damit zusammenhängen, dass erstere aufgrund größerer Bewerberzahlen eher auf ein leicht handhabbares Kriterium zur schnellen Aussortierung von schriftlichen Bewerbungen angewiesen sind als letztere. Gemäß Schaub (1991, S. 80) haben die zum Teil hohen formalen Zugangsvoraussetzungen für gewisse attraktive Lehrstellen in Großbetrieben zudem eine Filterfunktion, um die Bewerberzahlen in Grenzen zu halten und das Selektionsverfahren abzukürzen. Indem sie den Selektionsprozess kostengünstig zu beschleunigen vermögen, erhalten Schulqualifikationen zum Zweck der Vorselektion daher eher eine *organisatorische* als eine inhaltliche Bedeutung.

Aus den vorliegenden Untersuchungen ergeben sich aber im Hinblick auf die *vorselektive* sowie auf die *fokussierende* Funktion auch einige Hinweise auf mögliche *inhaltliche* Bedeutungsgehalte von Schulqualifikationen, aus denen die Arbeitgeber im Sinne der Signalling-Theorie (Bills, 2003) auf betrieblich relevante Fähigkeiten der Stellenbewerber schließen. Miller und Rosenbaum (1997, S. 501) haben auf betrieblich nachgesuchte mündliche und schriftliche Sprachkompetenzen hingewiesen, die durch Schulqualifikationen signalisiert werden, aber auch auf ein kleineres Risiko der Abwesenheit vom Arbeitsplatz, da gute Schulleistungen entsprechenden Einsatz und schulische Anwesenheit voraussetzen. Vorteilhafte Schulqualifikationen könnten zudem auch Lernfähigkeit (Newton et al., 2005, S. 36) oder genügend Arbeitsmotivation (Gasteen & Houston, 2005) signalisieren.

Zum Verständnis der *Funktionslosigkeit* von Schulqualifikationen bei der Ausbildungsstellenvergabe bieten sich zwei Interpretationen an: Zum einen entscheiden bei der Ausbildungsplatzvergabe wie erwähnt neben beruflichen auch anderweitige soziale (und damit betriebliche) Erfordernisse mit, zu deren Abschätzung Schulzeugnisse nur wenig beitragen. Zum anderen können sich die Arbeitgeber selbst dann, wenn sie an guten Schulleistungen interessiert sind, nicht unbedingt auf die Schulzeugnisse verlassen, da sie diesen nicht vertrauen (Rosenbaum & Binder, 1997, S. 79). Noten werden beispielsweise als unzuverlässig erachtet, da Lehrkräfte die Fähigkeiten ihrer Schüler aus Arbeitgebersicht sowohl über- als auch unterschätzen würden (Miller & Rosenbaum, 1997, S. 504).

gik im Grunde genommen nicht auf eine Übernahme der Ausgebildeten angewiesen sind (vgl. Mühlemann, Wolter, Fuhrer & Wüest, 2007, S. 73). Eine eigene Studie (vgl. Kap. 3) belegt jedoch, dass kleinere Betriebe auch jenseits ökonomischer Notwendigkeit an der späteren Übernahme einzelner Auszubildender interessiert sein können, um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken. Mehr als die Hälfte der untersuchten Privatbetriebe haben die spätere Übernahme der Auszubildenden als Ausbildungsmotiv angegeben. Zum einen sparen die Betriebe damit Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten für neue Mitarbeiter ein. Zum anderen garantiert die Übernahme von bereits erfolgreich sozialisierten Ausgebildeten deren „Fit“ in der häuslichen Welt des Betriebs (vgl. Imdorf, 2008, S. 124).

Schließlich könnten Schulqualifikationen im Hinblick auf betriebliche Anforderungen an ein Ausbildungsverhältnis zwar funktionslos sein, bei der Lehrstellenvergabe aber gleichwohl relevant werden, da sie, wie einleitend skizziert, die Mindestanforderungen der Berufsschule abzuschätzen helfen. In diesem Fall kommt ihnen eher ein Signalwert für die Ausbildung in der Berufsschule als im Betrieb zu. Da ein berufsschulisch bedingter Ausbildungsabbruch den Ertrag betrieblicher Investitionen gefährdet (Mühlemann et al., 2007, S. 98), könnten Ausbildungsbetriebe Schulqualifikationen nutzen, um stellvertretend für die Berufsschule zu selektieren. Unter dieser Voraussetzung dürften Schulzeugnisse für die Ausbildungsstellenvergabe im dualen System eine größere Relevanz haben als für die Stellenvergabe in Jugendarbeitsmärkten.

Vor dem Hintergrund dieser verschiedenen möglichen Verwertungsweisen sollen folgende Forschungsfragen vertieft untersucht werden, um eine empiriegeleitete Theoriebildung zur Relevanz von Schulleistungen bei der Ausbildungsplatzvergabe zu ermöglichen: Welche Funktionen erfüllen Schulqualifikationen bei der Lehrlingsselektion? Ergibt sich ihre Relevanz bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen eher aus berufsschulischen oder auch aus betrieblichen Erfordernissen? Falls Schulqualifikationen auch aus betrieblicher Sicht relevant sind, welches sind dann ihre Bedeutungen für das betriebliche Ausbildungsverhältnis? Und schließlich: Weshalb vertrauen die Arbeitgeber den Informationen der Schulzeugnisse bei der Ausbildungsplatzvergabe allenfalls nur beschränkt?

3. Die Untersuchung „Lehrlingsselektion in KMU“

3.1 Methodisches Vorgehen

Aufgrund der nur unzureichenden Forschungslage zur Frage, wie Ausbildungsbetriebe bei der Vergabe ihrer Ausbildungsplätze Schulqualifikationen verwerten, wurde eine qualitative Arbeitgeberbefragung gewählt, um die offenen Forschungsdesiderate zu klären.⁶ Da in der Schweiz annähernd 90 % und damit die große Mehrheit der Lehrstellen von Klein- und Mittelunternehmen (KMUs) zur Verfügung gestellt werden, konzentriert sich die Untersuchung auf diese Betriebe.

Sampling. Um die Betriebe zu ihrem konkreten Selektionsverhalten am Beispiel realer Situationen befragen zu können, wurden 70 Betriebe der deutschsprachigen Schweiz indirekt über die Nachverfolgung erfolgloser Bewerbungen ausgewählt. Dazu wurden vorerst Schulabgänger rekrutiert, die sich im Jahr 2005 ohne Erfolg bei KMU auf für diese Betriebe typische Ausbildungsberufe beworben hatten. Ausgewählt wurden dazu folgende sechs bildungsstatistisch häufig erlern-

⁶ Es handelt sich um die Studie „Lehrlingsselektion in KMU“, die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms „Integration und Ausschluss“ (NFP51) durch den Schweizerischen Nationalfonds gefördert und von 2004-2006 am Heilpädagogischen Institut der Universität Fribourg realisiert wurde.

te Berufe, die sich u. a. in ihrem schulischen Anforderungsprofil unterscheiden (in Klammern ist die Anzahl Betriebe pro Beruf angegeben, die befragt werden konnten):⁷ Dentalassistentin (15), medizinische Praxisassistentin (9), Automechaniker oder Automonteur (14), Autolackierer (16), sowie kaufmännische Ausbildungen (16). Während für die Ausbildungsberufe Dentalassistentin, Autolackierer und Automonteur oft ein Sekundarschulniveau mit Grundansprüchen genügt, verlangen die Berufe Medizinische Praxisassistentin, Automechaniker, sowie Kauffrau/Kaufmann gemäß den einschlägigen Berufsbildern ein Schulniveau mit erweiterten Ansprüchen. Für jeden Ausbildungsbetrieb konnte die kürzliche Vergabe eines konkreten Ausbildungsplatzes am Beispiel einer gescheiterten sowie der erfolgreichen Bewerbung untersucht werden. Der gewählte Zugang über willkürliche Bewerbungen für ausgewählte Berufe resultiert in einer nicht repräsentativen Stichprobe von KMU, weshalb die nachfolgenden Resultate weder verallgemeinert noch auf Großbetriebe übertragen werden können.

Datenerhebung. In den Betrieben wurden die für die Ausbildungsplatzvergabe zuständigen Personen (i. d. R. handelte es sich um die Ausbildungsverantwortlichen) befragt. Die als Experteninterviews konzipierten Gespräche (vgl. Imdorf, 2007, S. 185) wurden mittels Leitfaden strukturiert. Dieser enthielt Fragen zum Betrieb und zur Vorgehensweise bei der Lehrstellenbesetzung. In Bezug auf die schriftlichen Bewerbungen wurde die Bedeutung der Zeugnisinformationen standardmäßig erfragt. Der Leitfaden enthielt dazu Fragen zur Relevanz von Schultyp und Fächernoten, sowie von Informationen zu schulischen Abwesenheiten (CH: „Absenzen“), Fleiß und Betragen für die Selektion. Eingeleitet wurden diese Themen mit der Frage, wohin der Blick ins Zeugnis jeweils zuerst geht. Die Frage nach der Bedeutung von Schulqualifikationen für Berufsschule und Betrieb wurde erst im Verlauf der Datensammlung systematisch im Leitfaden berücksichtigt, nachdem nach einigen Interviews klar wurde, dass es diese beiden Verwertungskontexte zu unterscheiden gilt. Für diese Frage liegen auswertbare Daten aus 36 Betrieben vor. 68 der insgesamt 70 Interviews konnten digital aufgenommen und regelgeleitet transkribiert werden.

Datenanalyse. Die im Leitfaden abgefragten Kategorien von Schulqualifikationen sowie ihre betriebsrelevanten Bezüge im umfangreichen Textkorpus wurden computergestützt lokalisiert und vorerst deduktiv codiert. Dieses reduzierte Textmaterial wurde sodann einer zusammenfassenden, induktiven Inhaltsanalyse unterzogen (vgl. Mayring, 1995), um den Bedeutungsgehalt der abgefragten Kategorien aus betrieblicher Sicht zu rekonstruieren. Dabei waren sowohl die Relevanz von spezifischen Informationen aus den Schulzeugnissen für die betriebliche

⁷ Weitere Kriterien für die Auswahl der Ausbildungsberufe waren unterschiedliche Zugänglichkeit nach Geschlecht und nationalstaatlicher Herkunft.

Bewältigung des Selektionsprozesses als auch ihre antizipierte Bedeutung hinsichtlich eines gelingenden Ausbildungsverhältnisses von besonderem Interesse. Die nachfolgend präsentierten Zusammenfassungen und Interviewauszüge beabsichtigen, die verdichteten Inhalte des untersuchten Textmaterials unter Berücksichtigung ihrer Vielfalt zu resümieren.

3.2 Funktionen von Schulqualifikationen im Selektionsprozess

Mit Ausnahme der determinierenden Funktion, für die sich im untersuchten Textmaterial keine Belege finden, lassen sich die übrigen von Ashton und Maguire (1980) propagierten Funktionen von Schulqualifikationen bei der Lehrlingsauswahl mannigfaltig empirisch rekonstruieren. Die *Screening-Funktion* wird bei der Selektion in kaufmännische Ausbildungen besonders häufig angewandt, und sie tritt auch bei der Auswahl von künftigen Automechanikern und Medizinischen Praxisassistentinnen öfter auf. Bei den Ausbildungsplätzen für Autolackierer und Dentalassistentinnen kann sie für solche Betriebe rekonstruiert werden, die sich mit hohen Bewerberzahlen konfrontiert sehen, was für diese Berufe eher auf eine organisatorische als auf eine inhaltliche Relevanz der Schulzeugnisse hindeutet. Welche Informationen (Fächernoten, Schulniveau, Abwesenheiten, Verhaltensbewertungen) dabei in welcher Graduierung und Kombination für die Vorselektion verwertet werden variiert stark von Betrieb zu Betrieb.

Zahlreiche Hinweise auf die relative Bedeutsamkeit der Schulzeugnisse infolge anderweitiger betrieblicher Bedürfnisse (vgl. Imdorf, 2007) verweisen in manchen Betrieben auf ihre *fokussierende* Funktion bei der Selektion. Manche Arbeitgeber betonen den „Gesamteindruck“ des Zeugnisses, der stimmen muss: „Ob alles eher in der Region Drei ist, oder Region Vier Fünf.“⁸ Also das ist nicht das Wichtigste jetzt, diese Schule, diese Schulnoten“ (kaufmännische Ausbildung). Meist sind Screening- und fokussierende Funktion miteinander verzahnt, z. B. wenn auf Basis unentschuldigter „Absenzen“ vorselektiert wird, und Fächernoten und/oder Schulniveau dann der Fokussierung dienen.

Auch die *negative Funktion* wird in mehreren Betrieben hervor gestrichen: Auffällig gute Noten oder ein ungewohnt hohes Schulniveau von Bewerbern verweisen dann auf ihre mögliche Überqualifizierung mit der Gefahr, dass solche Personen während oder nach der Ausbildung unterfordert sein und Beruf und Betrieb nach Ausbildungsabschluss frühzeitig verlassen könnten. Alternativ wird die Funktion auch damit begründet, dass sich Schulschwächere in der Berufsschule mehr Mühe geben (müssten), während ein stärkerer Schüler unmotiviert („ein fauler Sack“) sein könnte (vgl. dazu auch Bills, 1992, S. 91). Einzelne Arbeitge-

⁸ Schweizer Schulzensuren haben einen üblichen Range von 1 (*sehr schlecht*) bis 6 (*sehr gut*), mit den Zwischenstufen *schlecht* (2), *ungenügend* (3), *genügend* (4), sowie *gut* (5). Der Median einer Notenverteilung liegt in der Regel bei 4,5 (Imdorf, 2005, 178).

ber sprachen den Schulzeugnissen jedoch jede Aussagekraft ab (*Funktionslosigkeit*), dies zum Teil aus eigener Erfahrung als Schulversager. Öfter betrifft die Funktionslosigkeit allerdings eher einzelne Elemente des Zeugnisses: Man berücksichtigt z. B. das Schulniveau, ignoriert jedoch die Noten.

Das untersuchte Material verweist schließlich auf eine zusätzliche unerwartete Funktion von Schulqualifikationen für die *Endselektion*. Schulinformationen können in der Endrunde bei sonst gleichwertigen Kandidaten das „Zünglein an der Waage“ sein. Insbesondere in Selektionsprozessen, die direkt mit einem Betriebspraktikum beginnen (dies betrifft rund einen Viertel der untersuchten Betriebe) werden Schulqualifikationen erst später selektionsrelevant.

Berücksichtigt man die verschiedenen Ausbildungsberufe, so zeigt sich, dass Screening- und fokussierende Funktion nach Schulniveaus und -noten stärker in anforderungsreicheren Berufen (kaufmännische Berufe, Automechaniker, Medizinische Praxisassistentin) wirksam sind, während die Funktionslosigkeit, die negative Funktion sowie die endselektive Funktion primär für anforderungsärmere Ausbildungsplätze (Dentalassistentin, Autolackierer) rekonstruiert werden können. So wird beispielsweise in anspruchsvolleren Ausbildungen systematischer ein Schulniveau mit erweiterten Ansprüchen als vorselektives Kriterium bzw. als Norm verlangt.

3.3 Stellvertretende Selektion für die Berufsschule

Die für 36 Betriebe auswertbaren Antworten auf die Frage, ob Schulleistungen neben ihrer berufsschulischen Relevanz auch für die betriebliche Selektion relevant seien, verweisen auf eine dominante Selektionsfunktion für die Berufsschule. Während die Bedeutung für die Berufsschule von sämtlichen Betrieben bestätigt wurde, hat nur eine Minderheit der Betriebe darauf hingewiesen, dass bei der inhaltlichen Beurteilung von Schulqualifikationen auch betriebliche Überlegungen eine Rolle spielten (vgl. Kap. 3.4).

Schulnoten werden oft für betriebliche Belange als nicht valide eingeschätzt: Ein Zahnarzt meinte exemplarisch, dass die Deutschnote eher schriftliche als mündliche Sprachkenntnisse messe. Letztere seien oft besser als man aufgrund des Notenbildes meinen könnte. Ob jemand „gut deutsch reden“ könne, auch am Telefon, „das sieht man nicht explizit aus den Noten heraus“. Auch im Autolackierergewerbe wurde mit Nachdruck betont, dass bisherige Schulleistungen keinen Prognosewert für das betriebliche Ausbildungsverhalten hätten. Deren betriebliche Relevanz liege vielmehr in den *Konsequenzen* berufsschulischer Probleme. Ein Garagist formulierte es folgendermaßen: „Also für *mich* sind die Schulleistungen nicht wichtig. Wichtig sind sie für die Ausbildung, die der Lehrling macht. (...) Das Ziel ist der erfolgreiche Lehrabschluss, und damit ist das Problem hier.“ Betriebliche Belastungen ergeben sich dann u. a. durch einen Zeit- und

Energieverlust im Betrieb, durch Ärger der Mitarbeiter, oder durch häufigere betriebliche Abwesenheiten der Auszubildenden, weil letztere schulische „Stützkurse“ besuchen müssten.

Schulzeugnisse sind in der Regel also daher selektionsrelevant, da sie die Antizipation von Problemen im Rahmen der berufsschulischen Qualifizierung ermöglichen, welche in der Regel nicht ohne betriebliche Folgen bleiben. Die Minimalanforderungen an die Zeugnisse, die in den Augen der Selektionsverantwortlichen ein Scheitern in der Berufsschule bis hin zur Lehrabschlussprüfung vorbeugen helfen, variieren jedoch zwischen den Betrieben und in Abhängigkeit der Ausbildungsberufe. Die Arbeitgeber verweisen dabei eher vage auf mögliche Signalwerte des Schulzeugnisses, etwa dass „es in der Schule nicht funktioniert“, oder dass die Jugendlichen „in der Berufsschule nicht mitkommen“ könnten und dann „ein Riesenproblem“ hätten. Vermerkt wurde auch, dass dem Betrieb die Hände gebunden seien, wenn es zu schulischen Problemen komme: „Die Ausbildung am Arbeitsplatz, die kann man meistens noch glätten, aber die in der Schule kann man nicht mehr zurechtbiegen“ (Garagist).

Als prognostischer Leistungsindikator für die Berufsschule werden sowohl der absolvierte Schultyp als auch die Fächernoten genutzt. Bei letzteren werden vor allem jene Zensuren beurteilt, welche Haupt- bzw. „Schlüsselfächer“ in der Berufsschule darstellen, insbesondere Sprachen und Mathematik. Illustrativ dafür ist das Beispiel der Französischnote: Obwohl Französischkenntnisse in der Deutschschweiz weder für den Alltag in Autogaragen noch in den Büros kleinerer Betriebe relevant sind, wird die Französischnote nur bei kaufmännischen Ausbildungen berücksichtigt, da Französisch nur dort, nicht aber in der Automechaniker-ausbildung, ein Prüfungsfach darstellt.

3.4 Betriebliche Relevanz von Schulqualifikationen

Für einzelne Betriebe erhalten Schulqualifikationen neben ihrem primären Prognosewert für die berufsschulische Qualifizierung auch einen Bedeutungsgelhalt für die betriebliche Ausbildung, insbesondere wenn es sich um die Vergabe von Lehrstellen mit höheren Anforderungen handelt. Vom *Schulniveau* und von den *Schulnoten* wird in Einzelfällen auf Sprach- oder Auffassungsvermögen, Textverständnis und -verarbeitung, Lernbereitschaft und -tempo, Leistungsmotivation, Sorgfalt, oder Arbeitsqualität im Betrieb geschlossen. In den Worten eines Garagisten: „Wenn einer in der Schule gut ist, dann gelingt ihm halt alles einfacher; wenn er Auffassungsvermögen hat, dann kann er auch in der Bude teilweise gut folgen.“

Im Allgemeinen erachten die Betriebe Schulnoten im Hinblick auf ihre betriebliche Bedeutung für aussagekräftiger als die Schulniveaus, da sich aus Zensuren eher Informationen ableiten ließen, die im Einflussbereich der Schüler selbst ste-

hen würden. So wird von Zensuren in Einzelfällen auf den Charakter oder die Folgsamkeit der Jugendlichen geschlossen. Der *Notenverlauf*, dem eine höhere Verlässlichkeit zugestanden wird als einer Einzelnote, verweist für einige Arbeitgeber zudem auf Einsatzwille, Engagement sowie Lernpotential. Fächerzensuren können auch spezifisch interpretiert werden: Ein Zahnarzt berücksichtigt die Sportnote, „weil ich weiß, wenn eine im Turnen eine schlechte Note hat, dann ist sie ein Lama (...), dann steht die mir nachher in der Praxis im Weg.“ Von der Zensur im Fach „Zeichnen“ wird auf manuelles Geschick oder gestalterische Fähigkeiten geschlossen. Die Mathematiknote erweist sich zum Teil als Indikator für Technikverständnis, logisches Denken und Computerkenntnisse, beziehungsweise für eine Affinität „zum Medizinischen“. Die Deutschnote wiederum kann im Hinblick auf berufliche Kommunikations- und Korrespondenzanforderungen im Büro oder auf das Verständnis eines Reparaturleitfadens in der Autogarage interpretiert werden.

Neben Fächerzensuren und dem besuchten Schulniveau werden auch *Verhaltensinformationen* bewertet. Noten zu Betragen und Fleiß geben Hinweise auf Mühe, Antrieb, Geduld, Interesse, Anstand oder Teamfähigkeit, und sie ermöglichen aus Sicht der Ausbildungsverantwortlichen Rückschlüsse auf „Erziehungsprobleme“. Informationen zu Abwesenheiten werden in (Zahn-) Arztpraxen teilweise mit frühen Überlastungsreaktionen bzw. fehlender gesundheitlicher Belastbarkeit gleichgesetzt, im Autogewerbe hingegen – eher moralisierend als pathologisierend – mit Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit oder Gleichgültigkeit (Indorf, 2007, S. 189). So begründete beispielsweise ein Garagist die in der Vorselektion relevanten Angaben zu schulischen Abwesenheiten mit Verweis auf betriebliche Sachzwänge: „Auch Absenzen werden kontrolliert. Wenn mir einer schlimm auffällt, dann ist fertig. Weil es bringt so viel Aufwand und so viel Ärger mit, wenn ein Lehrling am Morgen nicht auftaucht.“

3.5 Interpretationsprobleme führen zu Vertrauensverlust

Die Analysen verweisen schließlich auf verschiedene Ursachen von Interpretationsproblemen bei der Beurteilung von Schulzeugnissen, die zusammen dazu führen, dass Betriebe schulischen Informationen nur beschränkt vertrauen. Zeugnisinformationen werden zum einen von manchen Arbeitgebern als *Ausdruck der Lehrer-Schüler-Beziehung* interpretiert und relativiert: „Für mich spielt immer Sympathie und Antipathie mit, und ein Kind ist einem Lehrer ausgeliefert. Wenn er es nicht mag, dann kann dort stehen „negativ negativ negativ“. Von daher bin ich sehr vorsichtig“ (Kauffrau). Schlechte Schulzensuren werden teilweise auch als befristetes Problem der pubertären Entwicklung gedeutet. Insbesondere negative Verhaltensinformationen werden mit Vorsicht interpretiert. Einige Arbeitgeber waren zudem als Schüler selbst von negativen Verhaltensurteilen betroffen. In

Bezug auf die Schule sind sich die Arbeitgeber daher bewusst, dass die „Chemie“ zwischen Schüler und Lehrer kontextabhängig ist und nicht auf den eigenen Betrieb übertragen werden kann.

Zum anderen haben die *Reformen der Sekundarstufe I* (Einführung von Durchlässigkeit im hierarchischen Schulsystem, bzw. von fächerspezifischen Niveaus; veränderte Leistungsbeurteilung, z. B. Ersetzung von Ziffernzensuren durch kategoriale Noten) zur Folge, dass der Distinktionsgehalt der vormals eher uniformen Schulzeugnisse aus betrieblicher Sicht verloren gegangen ist. Ein Garagist meinte: „Als ich die Lehre gemacht habe, da konnte man sich noch darauf verlassen, auf den Wert der Noten, die im Zeugnis geschrieben standen. Aber heute, mit diesem Integrationsgerede.“ Eine Kauffrau vermerkte exemplarisch, dass auch das absolvierte Schulniveau nicht mehr klar sei: „Heute ist es ja auch noch verwirrend (...). Sie können ja verschiedene Niveaus haben, obwohl sie zum Beispiel in der Sek⁹ sind.“ Für manche Arbeitgeber sind die Zeugnisse zudem regional zu unterschiedlich und die Schulnoten unzuverlässig. Sie kritisieren die unterschiedlich strenge Benotung nach Kanton, nach Schule oder nach Lehrperson.

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die vorliegenden explorativen Befunde zur betrieblichen Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe sensibilisieren für bislang wenig thematisierte Zusammenhänge von Schule und dualer Berufsausbildung.

Ein zentraler Befund ist, dass die Relevanz von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe nicht vorrangig in der Antizipation von – zumindest kurz- und mittelfristiger – betrieblicher Produktivität besteht, wie dies etwa die Signalling-Theorie impliziert. Bei der betrieblichen Bewertung von Schulqualifikationen stehen weniger die betrieblichen Leistungsanforderungen, sondern vielmehr jene der Berufsschule im Vordergrund. Da sich angesichts eines berufsschulbedingten Ausbildungsmisserfolgs betriebliche Ausbildungsinvestitionen nicht lohnen, selektieren Betriebe stellvertretend für die Berufsschule, indem sie schulische Minimalkriterien voraussetzen, die ein Scheitern in der Berufsschule möglichst ausschließen (vgl. auch Imdorf, 2007, S. 191).

Insbesondere bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mit höheren schulischen Anforderungen beschränkt sich die Signalfunktion von Schulqualifikationen jedoch nicht ausschließlich auf den berufsschulischen Ausbildungskontext, sondern sie ermöglichen auch Annahmen hinsichtlich Lernvermögen und Arbeitsmotivation im Betrieb. Aussagekräftiger als das Schulniveau sind aus betrieblicher Sicht dabei die Schulnoten, insbesondere deren Verlauf über mehrere Schuljahre. Unter

⁹ „Sek“: umgangssprachliche Kurzform für den Schweizer Begriff „Sekundarschule“, der Schulzüge mit erweiterten Leistungsansprüchen bezeichnet.

dem Vorbehalt ihrer Vertrauenswürdigkeit (ebd., S. 192) verwerten die Betriebe zur Abschätzung von Arbeitstugenden teilweise auch schulische Verhaltensnoten.

Die von Ashton und Maguire (1980) propagierten Funktionen von Schulqualifikationen bei der Stellenbesetzung lassen sich auch bei der Vergabe von Ausbildungsstellen in Schweizer KMU nachweisen. Da für ein Erfolg versprechendes Ausbildungsverhältnis betriebliche Erfordernisse (u. a. soft skills) besonders relevant sind, kommt den Schulzeugnissen bei der Auswahl oft nur eine *fokussierende* Bedeutung, oder sie können hinsichtlich einzelner Informationen (Noten oder Schulniveau) gar bedeutungslos bleiben. Die ebenfalls häufige *vorselektive* Funktion lässt sich in zwei Kontexten rekonstruieren: Zum einen nutzen die Betriebe bei Ausbildungsberufen mit erhöhten schulischen Anforderungen Schulqualifikationen, um die minimalen Leistungsanforderungen der Berufsschule frühzeitig sicherzustellen. Zum anderen erleichtern Schulzeugnisse bei hohen Bewerberzahlen die Formalisierung und Rationalisierung des Auswahlverfahrens. Während Schulqualifikationen im ersten Fall für die Qualifizierung in der Berufsschule von *inhaltlicher* Relevanz sind, erhalten sie im zweiten Fall primär eine *organisatorische* Bedeutung für die Abwicklung des Selektionsverfahrens.

Da KMU ihre Auswahlprozesse weniger formalisieren als Großbetriebe, sind weitere hier untersuchte Funktionen und betriebliche Interpretationen von besonderer Bedeutung. Zu nennen ist zum einen die *negative* Funktion: Bewerbungen von schulisch besonders gut qualifizierten Bewerbern werden nicht berücksichtigt, da letztere den Ausbildungsbetrieb frühzeitig verlassen könnten, womit sich betriebliche Ausbildungsbemühungen nicht lohnen. Andererseits geben die untersuchten Daten Hinweise auf eine zusätzliche, von Ashton und Maguire nicht berücksichtigte Funktion von Schulqualifikationen bei der *Endselektion*: Insbesondere in manchen kleinen Betrieben mit wenigen Bewerbern beginnt der Selektionsprozess nicht mit einem schriftlichen Bewerbungsverfahren. Schulzeugnisse werden erst dann relevant, wenn zwischen Kandidaten, die sich im Betriebspraktikum als tauglich erwiesen haben, eine Auswahl getroffen werden muss.

Die Gewichtung der aufgezeigten Funktionen im betrieblichen Auswahlverfahren erweist sich als abhängig von betrieblichen und beruflichen Kontexten: Die schulische Vorselektion und die fokussierende Funktion dominieren vor allem in Betrieben mit hohen Bewerberzahlen und anspruchsvolleren Ausbildungen; die negative und die endselektive Funktion sowie die Funktionslosigkeit von Schulqualifikationen lassen sich eher bei der Vergabe von Ausbildungsberufen mit tieferen schulischen Eintrittshürden rekonstruieren.

Selbst wenn Schulleistungen aus berufsschulischer oder betrieblicher Sicht bedeutsam sind, so vertrauen die Arbeitgeber den Informationen in den Schulzeugnissen oft nur beschränkt. Zum einen werden schlechte Zeugnisse als Resultat ei-

ner problematischen Lehrer-Schüler-Beziehung gedeutet, die für die betriebliche Realität unbedeutend ist. Zum anderen haben die Reformen der Sekundarstufe I in Reaktion auf erziehungswissenschaftliche und berufsständische Kritik an den traditionellen, der sozialen Reproduktion förderlichen Schulstrukturen dazu geführt, dass der Distinktionsgehalt von Schulqualifikationen aus betrieblicher Sicht verloren gegangen ist. Sowohl Schulnoten als auch die Angaben zum Schulniveau gelten inzwischen oft als unzuverlässig bzw. als kaum mehr interpretierbar.

Gestützt auf die eigenen Interviews lassen sich als Reaktion auf die reduzierte Vertrauenswürdigkeit schulischer Zertifikate zwei Entwicklungen beobachten, die zur Folge haben, dass der abgebenden Schule Privileg und Kontrolle der schulischen Qualifizierung tendenziell aus der Hand gleiten: Zum einen nehmen die abnehmenden Berufsschulen Einfluss auf das betriebliche Selektionsverfahren, etwa wenn Betriebe *interne* Schulleistungstests anwenden, die von Berufsschullehrern zusammengestellt wurden, oder wenn die Berufsschulen ihre Ansprüche an Lehrmeisterversammlungen kommunizieren. Zum anderen hat sich in der Schweiz ein Markt für private Anbieter von kostenpflichtigen *externen* Schulleistungstests etabliert. Insbesondere bei der Vergabe von kaufmännischen Ausbildungsplätzen nutzen die Betriebe teilweise solche externen Tests, um die Ambiguität der Schulzeugnisse zu reduzieren. Das Garagengewerbe kennt zudem bereits seit 1982 einen externen Eignungstest, der überprüft, ob die berufsschulischen Voraussetzungen für eine Automechaniker- gegenüber einer Automonteur-ausbildung gegeben sind.¹⁰

Die betriebliche Verwertung von Schulqualifikationen hängt letztlich davon ab, wie letztere von den Selektionsverantwortlichen interpretiert und mit betrieblichen Sachzwängen in Einklang gebracht werden. Das Zeugnis erweist sich für Betriebe dabei als eine wichtige Informationsquelle bei der Lehrlingsauswahl, um die meist unbekanntesten Bewerber besser einordnen zu können. *Wohin* die Blicke beim Aufschlagen des Zeugnisses spontan wandern – auf Schulniveau, Fächernoten, Verhaltensinformationen, oder auf das „Gesamtbild“ – und *welche* Kombinationen solcher Informationen *wie* für die Selektion relevant werden, variiert jedoch in Abhängigkeit der Ausbildungsberufe und zwischen den Betrieben.

Die komplexe Verwertung der Zeugnisse bei der Ausbildungsstellenvergabe lässt entsprechend keine einfachen bildungspolitischen Implikationen zu. Die aufgezeigte, nur relative Bedeutsamkeit von Schulqualifikationen bei der Lehrstellenvergabe verweist jedoch darauf, dass die verbreitete Erklärung von Übergangs-

¹⁰Die Berufsbilder der Ausbildungsgänge im Schweizer Autogewerbe haben sich vor kurzem geändert und die neuen Berufsbezeichnungen lauten: Automobil-Mechatroniker/-in (ehemals Automechaniker/-in) sowie Automobil-Fachmann/-frau (ehemals Automonteur/-in). Der brancheneigene Eignungstest wurde entsprechend angepasst.

problemen benachteiligter Schulabgänger mit „schulischen Defiziten“ zu kurz greift. Für die (Schweizer) Bildungspolitik bedeutet dies, dass die Legitimierung des Übergangssystems mit schulischen Leistungsmängeln der Ausbildungsanwärter auf brüchigen Fundamenten ruht.

Literatur

- Ashton, D. N. & Maguire, M. J. (1980). The function of academic and non-academic criteria in employers' selection strategies. *British Journal of Guidance and Counselling*, 8, 146-157.
- Beicht, U., Friedrich, M. & Ulrich, J. G. (2008). *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Bills, D. B. (1992). The mutability of educational credentials as hiring criteria. how employers evaluate atypically highly credentialed job candidates. *Work and Occupations*, 19, 79-95.
- Bills, D. B. (2003) Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of Educational Research*, 73, 441-469.
- Eberhard, V. & Ulrich, J. G. (2006). Schulische Vorbereitung und Ausbildungsreife. In V. Eberhard, A. Krewerth & J. G. Ulrich (Hrsg.), *Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland* (S. 35-56). Bonn: BIBB.
- Gasteen, A. & Houston, J. (2005). Scottish employers' attitudes towards qualifications and skills. *Scottish qualification authority (SQA) Research and Information Services Bulletin No. 10*. Glasgow: SQA.
- Green, F. & Ashton, D. N. (1992). Skill shortage and skill deficiency: A Critique. *Work, Employment & Society*, 6, 287-301.
- Imdorf, C. (2005). *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Imdorf, C. (2007). Die relative Bedeutsamkeit von Schulqualifikationen bei der Lehrstellenvergabe in kleineren Betrieben. In T. Eckert (Hrsg.), *Übergänge im Bildungswesen* (S. 183-197). Münster: Waxmann.
- Imdorf, C. (2008). Migrant*innenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen. In M. Bommers & M. Krüger-Potratz (Hrsg.), *Migrationsreport 2008. Fakten – Analysen – Perspektiven* (S. 113-158). Frankfurt a.M.: Campus.
- Kühnis, U. (1987). Der schnelle Blick ins Zeugnis. Wie Lehrmeister ihre Lehrlinge auswählen. In Schweizerischer Verband für Berufsberatung (Hrsg.), *Zwischen Qual und Qualifikation. Band 1* (S. 122-144). Zürich: SVB.

- Mayring, P. (1995). Qualitative Inhaltsanalyse. In U. Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel & St. Wolff (Hrsg.), *Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen* (2. Auflage) (S. 209-213). Weinheim: Beltz.
- Miller, S. R. & Rosenbaum, J. (1997). Hiring in a Hobbesian world. Social infrastructure and employers' use of information. *Work and Occupations*, 24, 498-523.
- Moser, U. (2004). Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung. Eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schulleistungsvergleichs PISA. Bern: h.e.p. Verlag.
- Moss, P. & Tilly, C. (2001). *Stories employers tell. Race, skill, and hiring in America*. New York: Russell Sage Foundation.
- Moss, P. & Tilly, C. (2006). Learning about discrimination by talking to employers. In W. M. Rodgers III (Ed.), *Handbook on the economics of discrimination* (pp. 61-96). Cheltenham: Edward Elgar.
- Mühlemann, S., Wolter, S. C., Fuhrer, M. & Wüest, A. (2007). *Lehrlingsausbildung – ökonomisch betrachtet. Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie*. Chur/Zürich: Rüegger.
- Newton, B., Hurstfield, J., Miller, L., Page, R. & Akroyd, K. (2005). What employers look for when recruiting the unemployed and inactive: Skills, characteristics and qualifications. Leeds: Institut of Employment Studies.
- Park, A. (1994). England and Wales youth cohort study. Report on cohort IV, Sweep 3. 18-19 year olds in 1991. DfEE Youth Cohort Series Report 29. The Stationery Office.
- Rosenbaum, J. E. & Binder, A. (1997). Do employers really need more educated youth? *Sociology of Education*, 70, 68-85.
- Schaub, G. (1991). *Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer*. Berlin: BIBB.
- Schmid, M. & Storni, M. (2004). *Transition. Zur Qualifikation und Rekrutierung von Lehrlingen im Kanton Basel-Stadt*. Basel: ecce gemeinschaft für sozialforschung.
- Schuchart, C. (2007). Schulabschluss und Ausbildungsberuf. Zur Bedeutung der schulartbezogenen Bildungsbiografie. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 10, 381-398.
- Stalder, B. E. (2000). *Gesucht wird ... Rekrutierung und Selektion von Lehrlingen im Kanton Bern*. Bern: Amt für Bildungsforschung.

- Stalder, B., Meyer, T. & Hupka-Brunner, S. (2008). Leistungsschwach – Bildungsarm? Ergebnisse der TREE-Studie zu den PISA-Kompetenzen als Prädiktoren für Bildungschancen in der Sekundarstufe II. *Die Deutsche Schule*, 100, 436-448.

Anschrift des Autors:

Dr. Christian Imdorf, Institut für Soziologie der Universität Basel, Petersgraben 27, CH-4051 Basel, E-Mail: christian.imdorf@unibas.ch