

In dieser Rubrik stellt die VHN laufende Forschungsprojekte zu heilpädagogischen Fragestellungen in Kurzform vor. Für das Einholen weiterer Informationen durch interessierte Leserinnen und Leser geben die Autoren eine E-Mail-Adresse an. Wir bitten unsere Leserschaft um die Zusendung solcher Kurzberichte über laufende Forschungsprojekte.

Lehrlingsselektion in kleinen und mittleren Betrieben (KMU)

Christian Imdorf
Universität Freiburg/CH

Von 2003 bis 2006 läuft am Heilpädagogischen Institut der Universität Freiburg (CH) ein dreijähriges Forschungsprojekt zum Thema „Lehrlingsselektion in kleinen und mittleren Betrieben – Integration und Ausschluss beim Übergang von der Schule in die Berufslehre“. Das Forschungsvorhaben wird im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms „Integration und Ausschluss“ (NFP 51) gefördert. Die Untersuchung steht unter der Leitung von Prof. Dr. Urs Haerberlin und wird von Dr. des. Christian Imdorf bearbeitet. Das Projekt untersucht aus betrieblicher Perspektive die allgemeine Frage, aufgrund welcher Kriterien Jugendliche eine Lehrstelle erhalten. Eine von uns vor kurzem abgeschlossene Untersuchung hat aufgezeigt, dass inhaltliche und formale Schulqualifikationen nur beschränkt erklären können, weshalb jemand Zugang zu einer Berufslehre erhält (vgl. Haerberlin/Imdorf/Kronig 2004). Eine wichtige Rolle neben schulischem Wissen spielen oft die sozialen Beziehungsnetze. Aber selbst wenn die Schulqualifikationen und die sozialen Beziehungsressourcen berücksichtigt werden, lassen sich immer noch beträchtliche Benachteiligungen nach Geschlecht und nationaler Herkunft konstatieren. Diese sollen nun weiter aufgeklärt werden.

Die allgemeine Fragestellung wird daher auf die spezielle Frage zugespißt, aufgrund welcher Entscheidungsregeln KMU ihre offenen Lehrstellen vergeben. Es soll untersucht werden, nach welcher institutionellen Logik die Besetzung beruflicher Ausbildungsplätze erfolgt und inwiefern die Bewerbermerkmale „Geschlecht“, „Nationale Herkunft“ sowie „Schulbiografie“ die betrieblichen Selektionsentscheide beeinflussen.

Die Relevanz der Schullaufbahn einer Bewerberin für das betriebliche Selektionshandeln verweist auf eine sonderpädagogische Dimension des Forschungsvorhabens. In einer langjährigen Follow-up-Studie konnten deutliche Anzeichen von benachteiligenden Stigmatisierungseffekten einer Sonderschulbiografie bei der Lehrstellensuche aufgezeigt werden (Riedo 2000). Es stellt sich daher die Frage, welchen Stellenwert das Etikett einer erlebten sonderpädagogischen Betreuung bzw. tiefe schulische Formalqualifikationen im Allgemeinen für die betriebliche Selektionspraxis haben.

Auf theoretischer Ebene wird der Ausbildungsbetrieb als zentrale organisatorische Einheit betrachtet, welche Angebot und Qualität von Ausbildungsplätzen bestimmt (Bender/Konietzka/Sopp 2000). In Anlehnung an das Konzept der institutionellen Diskriminierung (Gomolla/Radtke 2002) wird der Bewerbungserfolg von AspirantInnen als Resultat eines betrieblich organisierten, klassifizierenden Prozesses gedacht. Als wesentlich werden die betrieblichen Deutungen realer und antizipierter Ressourcen von AspirantInnen erachtet. In Anlehnung an Bourdieu (1983; 1993) handelt es sich dabei um das kulturelle sowie das symbolische Kapital von BewerberInnen. Mit Bezugnahme auf die bourdieusche Sozialtheorie sowie auf organisationstheoretische Konzepte sollen die Ergebnisse in einen gesellschaftstheoretischen Rahmen eingebunden werden.

Mit einem kombinierten Bewerber- und Betriebsdatensatz (vgl. Bender et al. 2000) wird die Verbindung zwischen individuellen Aspirantendaten und Betriebsdaten angestrebt. Unter anderem über die kantonalen Berufsinformationszentren (BIZ) sollen Lehrstellensuchende während einem Jahr rekrutiert und nach den KMU gefragt werden, bei denen sie sich konkret beworben haben. In

der Folge werden die betreffenden Betriebe kontaktiert und deren Selektionsverantwortliche um ein Experteninterview zur betriebsüblichen Selektionspraxis gebeten. Die Aspiranten werden schließlich ein Jahr nach ihrer Erstbefragung erneut kontaktiert, um ihre aktuelle schulische bzw. berufliche Situation zu erheben. Damit ist es möglich, ihren Berufsfindungsprozess in einen direkten Zusammenhang mit der Selektionspraxis der Betriebe zu stellen.

Es ist geplant, in die Untersuchung ca. 500 jugendliche AspirantInnen einzubeziehen, die sich auf offene Lehrstellen für die Berufsausbildungen Autolackierer/in, Automonteur/in, Automechaniker/in, Schreiner/in, Dentalassistent/in, Medizinische/r Praxisassistent/in, sowie Büroangestellte/r und Kaufmännische/r Angestellte/r im Verwaltungsbereich von KMU beworben haben. (Bei den zwei letztgenannten Berufsbildern handelt es sich im Anschluss an die schweizerische Reform der kaufmännischen Grundbildung [RKG] neu um die kaufmännische „Grundbildung mit Bescheinigung“ bzw. um die „erweiterte Grundbildung“). Damit sollte es möglich sein, die Selektionspraxis von ca. 80 KMU zu analysieren.

Experteninterviews eignen sich in besonderem Maße zur Rekonstruktion betrieblicher Selektionspraktiken, da sie das Interesse auf organisatorische Kontexte mit ihren Wissens- und Handlungsstrukturen richten. Die Expertise der Befragten kann als Ausdrucksgestalt organisationaler Sinnstrukturierung betrachtet werden (Froschauer/Lueger 2002). Über Expertenstatus verfügt, wer einen privilegierten Zugang zu derartigen exklusiven Wissensbeständen eines Betriebs hat (Meuser/Nagel 2002).

Es ist geplant, das erhobene Textmaterial in Anlehnung an Toulmin (1996) argumentanalytisch auszuwerten, um die interessierenden selektionsleitenden Kriterien und Regeln herauszuarbeiten.

Die explorative Untersuchung „Lehrlingsselektion in KMU“ wird den Eingangsbereich in die duale Berufsausbildung aus einem betrieblichen Zugang heraus vertieft theoretisieren. Von den Ergebnissen werden Hinweise darauf erwartet, wie in Zukunft das selektive Eingangstor der betrieblichen Berufsausbildung für integrationsfördernde Sichtweisen und Maßnahmen sensibilisiert werden könnte.

Weitere Informationen sowie Literaturhinweise können eingeholt werden unter christian.imdorf@unifr.ch

Begleitforschung zur Einführung von Integrationsvereinbarungen in Betrieben

*Mathilde Niehaus, Dörte Bernhard,
Universität zu Köln
Andreas Schmal, Universität Trier*

Ausgangslage in Forschung, Gesellschaft und Politik

Das Forschungsprojekt „Betriebliche Integrationsvereinbarungen als Instrument zur Beschäftigungsförderung (schwer)behinderter Mitarbeiter/innen“ am Beispiel der Deutschen Automobilindustrie hat seinen Ausgangspunkt in der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes und der Neufassung eines eigenen Gesetzbuches (SGB IX) zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Im Mittelpunkt dieser Gesetzesinitiativen steht u. a. der Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen. Dabei stellt die Integrationsvereinbarung ein zentrales Instrument dar, mit dem insbesondere innerbetriebliche Integrationsprozesse geplant und gesteuert werden sollen (Seel 2001). Während die sozial- und betriebswirtschaftliche Forschung die betriebliche Integration von (schwer)behinderten Mitarbeiter/innen bereits in den 80er Jahren aufgriff, beschränkte sich die Heil- und Rehabilitationspädagogik in ihrem Forschungsinteresse bezüglich der beruflichen und betrieblichen Integration bis in die jüngste Zeit vorwiegend auf institutionelle Formen (z.B. Werkstatt für behinderte Menschen, WfbM) bzw. auf die Gruppe Jugendlicher beim Übergang von Schule zu Beruf (vgl. Niehaus 2000). Mit dem vorliegenden Projekt finden die aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen, Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Einschränkungen durch innerbetriebliche Lösungsansätze den Arbeitsplatz zu erhalten und eine dauerhafte Beschäftigung zu sichern, auch im heilpädagogischen Forschungskanon einen festen Platz.

Forschungshintergrund und Forschungsziele

Die Integrationsvereinbarung wurde als innovatives Instrument eingeführt und soll durch Planung, Steuerung und Controlling die betriebliche Integrationsarbeit optimieren (vgl. u. a. Feldes 2001). Dazu sollen Arbeitgeber zusammen mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Betriebs- bzw. Personalräten eine verbindliche Vereinbarung zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen ab-