

# **Zugang zu einem Ausbildungsplatz für benachteiligte Jugendliche – das Potenzial von Lehrbetriebsverbänden im Spannungsfeld zwischen staatsbürgerlichen und wirtschaftlichen Logiken**

*Nicolette Seiterle und Regula Julia Leemann*

This is the accepted version of an article published as

Nicolette Seiterle und Regula Julia Leemann. 2016. Zugang zu einem Ausbildungsplatz für benachteiligte Jugendliche – das Potenzial von Lehrbetriebsverbänden im Spannungsfeld zwischen staatsbürgerlichen und wirtschaftlichen Logiken. In: Tanja Sturm, Andreas Köpfer & Benjamin Wagener (Hrsg.). Bildungs- und Erziehungsorganisationen im Spannungsfeld von Inklusion und Ökonomisierung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, S. 367-377. ISBN 978-3-7815-5544-0

Original source of publication

<https://www.klinkhardt.de/verlagsprogramm/2123.html>

## *Zusammenfassung/Abstract*

*Im Berufsbildungssystem der Schweiz sind als 'ausländisch' geltende und schulisch schwächere Jugendliche beim Zugang zu einem Ausbildungsplatz benachteiligt. Dieser Aufsatz untersucht das Potenzial von Lehrbetriebsverbänden – einer neuen Organisationsform in der Berufsbildung –, eine stärker integrative Rekrutierungspolitik zu verfolgen. Theoretisch bezieht sich die Studie auf die Soziologie der Konventionen, welche Orientierungen und Entscheidungen von Akteuren in Organisationen auf konkurrierende Handlungslogiken und Gerechtigkeitsordnungen (Konventionen) zurückführt. Die empirischen Analysen basieren auf Case Studies von vier Lehrbetriebsverbänden, welche sich entlang ihrer Gründungsinitiative und Trägerschaft – stärker staatlich oder stärker privatwirtschaftlich organisiert – unterscheiden. Die Daten wurden mittels Experteninterviews mit Ausbildungsleitenden und Berufsbildnern in den Verbänden erhoben. Wie die Analysen zeigen, besitzen Verbundmodelle ein erhöhtes Integrationspotenzial bezüglich 'ausländischer' und schulisch schwächerer Jugendlicher. Dieses unterscheidet sich jedoch in Abhängigkeit von der Gründungsinitiative und Trägerschaft sowie nach Branche und Beruf und bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen staatsbürgerlichen und wirtschaftlichen Logiken.*

## 1. Einleitung

In der Schweiz absolvieren über 70 Prozent der Jugendlichen auf der nachobligatorischen Schulstufe eine zumeist duale Berufsausbildung (SBFI 2015, 14). Verschiedene Studien verweisen darauf, dass Jugendliche, die in der Öffentlichkeit als 'ausländisch' wahrgenommen werden, sich bei der Ausbildungsplatzsuche mit Benachteiligungen und Zugangsbarrieren konfrontiert sehen (Imdorf 2014, 46). Sie finden sich ein Jahr nach Schulabschluss häufiger in Angeboten des Übergangssystems wieder und sind in der Berufsbildung untervertreten: Während sie in der obligatorischen Schule 25.6% aller Schüler und Schülerinnen ausmachen, sind es in der dualen Berufsbildung noch 18% aller Lernenden<sup>1</sup> (BFS 2015, 8)<sup>2</sup>. Insbesondere Jugendliche aus der Türkei, den Balkanstaaten und Portugal sind beim Zugang zu jenen betrieblichen Ausbildungsplätzen benachteiligt, die für sie aufgrund ihrer schulischen Voraussetzungen (Hauptschule, Leistungsdefizite in der Schulsprache) besonders in Frage kommen – Berufsausbildungen mit tiefen bis mittleren Anforderungen (Meyer 2003, 114).

Die Ursachen dieser Benachteiligungen und Zugangsbarrieren sind vielfältig. Auf betrieblicher Seite sind zum einen gerade kleine und mittlere Unternehmen bestrebt, mögliche Probleme im Ausbildungsverlauf, im Team oder im Kontakt mit Kunden zu umgehen. Sie vermeiden deshalb die Rekrutierung von Jugendlichen, denen in der Öffentlichkeit ein Problemstatus zugeschrieben wird, was insbesondere für Schulabgängerinnen und -abgänger aus (süd-)osteuropäischen Ländern der Fall ist (Imdorf 2014). Zum anderen steht diesen Jugendlichen aufgrund schlechterer Schulleistungen und dem häufigeren Besuch des tieferen Anspruchsniveaus auf der Sekundarstufe I nur ein begrenztes Berufsspektrum zur Verfügung, und sie erhalten seltener einen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf (Imdorf 2005; Häberlin, Imdorf, und Kronig 2004; SBFI 2014).

Nachfolgend werden wir deshalb der Frage nachgehen, welches Potenzial Lehrbetriebsverbände<sup>3</sup> – eine neue Organisationsform in der Berufsbildung, in der insbesondere kleine und mittelgroße Unternehmen (KMU) sich zusammenschließen und gemeinsam ausbilden – haben, um den aufgrund ihrer nationalen Herkunft und Schulleistungen benachteiligten Jugendlichen den Zugang zu einem Ausbildungsplatz zu ermöglichen (Imdorf & Leemann 2011). Dabei werden wir zeigen, dass je nach Gründungsinitiative und Trägerschaft der Lehrbetriebsverbände das

<sup>1</sup> In Deutschland: Auszubildende

<sup>2</sup> Die Statistik definiert 'ausländische' Lernende als jene Lernenden ohne Schweizer Staatsangehörigkeit; dazu werden auch deutsche, österreichische, französische, italienische und liechtensteinische Lernende gezählt.

<sup>3</sup> In Deutschland: Ausbildungsverbände

Integrationspotenzial im Spannungsfeld zwischen staatsbürgerlichen und wirtschaftlichen Logiken unterschiedlich ausgestaltet ist.

## **2. Rekrutierung von Lernenden in einem Lehrbetriebsverbund**

### **2.1 Ausbildungsmodell**

Das von uns in der Schweiz untersuchte und vom Bund geförderte Modell eines Lehrbetriebsverbunds zeichnet sich durch folgende Merkmale aus: Die Lernenden wechseln während ihrer Ausbildung alle sechs bis zwölf Monate den Ausbildungsbetrieb (Rotationsprinzip). Eine überbetriebliche Trägerschaft, die sogenannte Leitorganisation, ist für den Aufbau und den Betrieb des Ausbildungsnetzwerkes zuständig. Sie wählt die Lernenden aus, schließt mit ihnen den Ausbildungsvertrag ab und weist sie den Betrieben zu. Die Lernenden werden von zwei Personen betreut, einer Person in der Leitorganisation (Ausbildungsleiter) und einer Person im jeweiligen Betrieb (Berufsbildnerin; Prinzip der geteilten Betreuung).

### **2.2 Selektionsentscheide aus der Perspektive der Soziologie der Konventionen**

Um die Rekrutierung von Lernenden in Lehrbetriebsverbänden zu untersuchen, beziehen wir uns auf den theoretischen Rahmen der Soziologie der Konventionen (Diaz-Bone 2011). Ausgangspunkt ist die Annahme, dass die Orientierungen und Entscheidungen von Akteuren in Organisationen sich auf konkurrierende Handlungslogiken und Gerechtigkeitsordnungen (kurz: Konventionen) abstützen (Jagd 2011). Für unsere Thematik und Fragestellung sind die in Tabelle 1 aufgeführten Konventionen von Bedeutung.

Betriebe orientieren sich bei der Rekrutierung und Selektion zum einen am langfristigen Aufbau von Fachkräften. Sie evaluieren die Jugendliche deshalb auf der Basis von schulischen Leistungskriterien und stützen sich dabei auf Logiken der industriellen Konvention. Betriebe können im Weiteren das Ziel verfolgen, junge Menschen in die Gesellschaft zu integrieren und achten bei der Rekrutierung deshalb darauf, auch sozial benachteiligte Schulabgänger zu berücksichtigen (staatsbürgerliche Konvention). Wenn sich Betriebe auf die Markt-Konvention beziehen, versuchen sie Lernende zu gewinnen, die betrieblich produktiv sind und einen guten Kontakt zu den Kunden gewährleisten.

Tabelle 1: Konventionen und Handlungslogiken für Rekrutierung und Selektion

<b>Konvention</b>	<b>Handlungslogiken, Gerechtigkeitsordnungen</b>	<b>Hoher Wert (Selektionskriterium)</b>
<b>Industrielle Konvention</b>	Effizienz, Expertise, langfristige Planung	Aufbau von Fachkräften Hohe Leistungsfähigkeit
<b>Staatsbürgerliche Konvention</b>	Gleichheit, Solidarität, Integration	Chancengleichheit ermöglichen, Gemeinwesen unterstützen
<b>Markt-Konvention</b>	Preis, Konkurrenz	tiefe Kosten – großer Nutzen, Kundenorientierung
<b>Häusliche Konvention</b>	Gemeinschaft, Hierarchie, Tradition	betriebliche Passung erreichen
<b>Konvention der Inspiration</b>	Motivation, Interesse, Berufung	engagierte und passionierte Jugendliche gewinnen
<b>Konvention des Rufes</b>	Bekanntheit, öffentliche Anerkennung	gutes Image und Reputation erzielen
<b>Netzwerk-Konvention</b>	Vernetzung, Projektförmigkeit	flexible, selbstständige und offene Jugendliche gewinnen

In jenen Fällen, in denen die soziale Passung ins Team und in die Betriebskultur handlungsleitend ist, richten sich die Akteure an den Gerechtigkeitsordnungen der häuslichen Konvention aus. Gewisse Betriebe sind zudem darauf bedacht, mit ihrer Ausbildungsbeteiligung in der Öffentlichkeit einen guten Ruf zu erzielen (Rufkonvention). Berufen sich Rekruteure auf die von den Bewerbenden gezeigte Motivation für den Beruf und den Betrieb, ist die Konvention der Inspiration ausschlaggebend. Wird dagegen die Flexibilität und Eigenständigkeit der Jugendlichen zu einem relevanten Selektionskriterium, stützen sich die Akteure auf die Netzwerk-Konvention.

Wir gehen von der Annahme aus, dass Betriebe jene Lernenden auswählen, welche diesen Handlungslogiken und Gerechtigkeitsordnungen am besten entsprechen.

Wie können nun sozial benachteiligende Entscheidungen mit diesem theoretischen Rahmen erklärt werden? Wie die Untersuchungen von Imdorf (2014) zur einzelbetrieblichen Selektion in (von Schweizern geführten) klein- und mittelständischen Unternehmen zeigen, werden als 'ausländisch' wahrgenommen Jugendliche bei der Ausbildungsplatzsuche insbesondere dann diskriminiert, wenn bei der Rekrutierung vor allem Kriterien der Markt- und der häuslichen Konvention handlungsleitend sind. Patrons und Berufsbildner äußern beispielsweise die Befürchtung, dass die Kundschaft negativ auf 'ausländische' Lernende reagieren könnte, oder dass der Betrieb dadurch für ausländische Kundschaft attraktiv werden könnte, was im Ergebnis die Schweizer Kundschaft vertreiben würde (Markt-Konvention).

Betriebe wollen aber auch möglichen Spannungen zwischen Mitarbeitenden unterschiedlicher Nationalität vorbeugen und die betriebliche Kohäsion nicht durch die Einstellung von in der Öffentlichkeit als problematisch bezeichneten Jugendlichen gefährden (häusliche Konvention).

In unserer Studie gehen wir von der Annahme aus, dass mit der unterschiedlich organisierten Form von Rekrutierung und Ausbildung in Lehrbetriebsverbänden das Potenzial vorhanden ist, diesen Ungleichheit mitbefördernden Handlungslogiken zu begegnen. Die Leitorganisation ist eine Ausbildungsorganisation und damit nicht in die Produktion von Gütern oder das Angebot von Dienstleistungen involviert. Bei ihr liegt die Ausbildungsverantwortung.

### **2.3 Rekrutierung zwischen staatsbürgerlichen und wirtschaftlichen Logiken**

Organisationssoziologisch gesehen kann ein Verbund mit Blick auf die Gründungsinitiative und Trägerschaft stärker staatlich oder stärker privatwirtschaftlich ausgerichtet sein (Kette 2012). Im ersten Fall ist die Leitorganisation durch eine große Abhängigkeit von einer staatlichen Behörde oder einer (para-)staatlichen Trägerschaft charakterisiert, welche den Verbund initiierte und als Stiftung oder Verein die Aufsicht hat, den Zweck (Bildung) vorgibt und zumindest teilweise die Ausbildungsorganisation mitfinanziert. Im letzteren Fall handelt es sich um eine aus der Branche initiierte unternehmensförmig ausgerichtete Organisation unter der Leitung einer Eigentümerin (z.B. Aktiengesellschaft), welche sich selbst refinanzieren muss, dafür aber autonomer ist und den Organisationszweck wechseln kann.

Diese Zuordnungen sind jedoch nur typologisch zu verstehen. Realiter ist davon auszugehen, dass Verbünde eine diesbezüglich hybride Ausbildungsform darstellen und sich durch Merkmale einer öffentlichen Bildungsorganisation wie eines privatwirtschaftlichen Unternehmens auszeichnen.

## **3. Untersuchungsdesign**

### **3.1 Vier Fallstudien von Lehrbetriebsverbänden**

Die Analysen dieses Beitrags beruhen auf Daten aus einem Forschungsprojekt, in welchem vier typologisch ausgewählte Lehrbetriebsverbände in der Schweiz über drei Jahre hinweg mittels eines Case Study Designs (Yin 2014) untersucht wurden.<sup>4</sup> Für die Auswahl der Verbände war die Gründungsinitiative und die Trägerschaft des Verbundes relevant. Wie Tabelle 2 zeigt,

<sup>4</sup> Vom Schweizerischen Nationalfonds (SNF) gefördertes Forschungsprojekt „Lehrbetriebsverbände in der Praxis – Eine multiple Fallstudie zum Funktionieren und den Anforderungen einer neuen Organisationsform der betrieblichen Lehre aus Sicht verschiedener Akteure“. Laufzeit: 6/2011 – 11/2014. Projektleitung Regula Julia Leemann, Professur für Bildungssoziologie, Pädagogische Hochschule Basel und Christian Imdorf, Seminar für Soziologie, Universität Basel.

repräsentieren zwei der untersuchten Fälle Verbände, welche von wirtschaftlichen Akteuren bottom up aus einer bestimmten Branche initiiert wurden (Spednet und Transportnet). Die anderen zwei untersuchten Fälle – Ruralnet und Integranet – repräsentieren Verbände, welche top down durch staatliche Akteure gegründet wurden.

Tabelle 2: Die vier Lehrbetriebsverbände

	<b>Gründungsinitiative/ Trägerschaft</b>	<b>Größe</b>
<b>Spednet</b> (1 Beruf: KV Speditionslogistik)	Branchenverband (Spedition) und Verbandsbetriebe	40 Lernende 35 Mitgliedsbetriebe → klein
<b>Transportnet</b> (verschiedene Berufe)	zwei Betriebe der Branche öffentlicher Verkehr	1800 Lernende 60 Mitgliedsbetriebe → groß
<b>Ruralnet</b> (verschiedene Berufe)	Kantonales Amt für Berufsbildung und Berufsberatung, Verein zur Förderung der regionalen Wirtschaft	55 Lernende 15 Mitgliedsbetriebe → klein
<b>Integranet</b> (verschiedene Berufe)	Regierung einer größeren Stadt, Berufsbildungszentrum	220 Lernende 150 Mitgliedsbetriebe → mittelgross

Bezüglich der Trägerschaft ist Folgendes zu ergänzen: Transportnet und vor allem Spednet sind eher am Pol einer unternehmensförmigen Organisation angesiedelt (vgl. Abbildung 1), weil ihre Gründungsinitiative aus der Branche kam und die Trägerschaft privatwirtschaftlich ausgerichtet ist. Wir erwarten deshalb bei der Rekrutierung von Lernenden ein größeres Gewicht der Markt- sowie der industriellen Konvention. Ruralnet und insbesondere Integranet sind dagegen am Pol einer staatlichen Bildungsorganisation zu verorten, weil die Gründungsinitiative von staatlichen Akteuren ausging. Dies könnte staatsbürgerlichen Logiken Vorschub leisten (vgl. Kapitel 2.2).

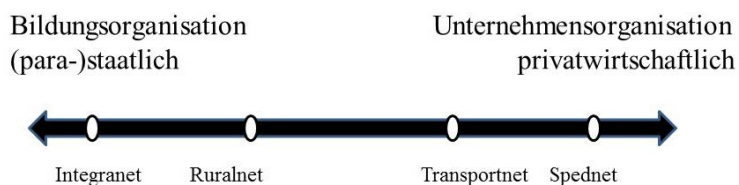


Abbildung 1: Verortung der vier Lehrbetriebsverbände zwischen staatsbürgerlichen und wirtschaftlichen Logiken

### **3.2 Erhebung und Auswertung**

Die empirischen Daten der Fallstudie wurden mittels einer qualitativen Analyse erhoben. Wir führten 16 Experten-Interviews (Meuser und Nagel 2005) mit Ausbildungsleitenden der Leitorganisation sowie 35 mit Berufsbildnern der Ausbildungsbetriebe durch.<sup>5</sup> Ausgewertet wurden die Interviews mit der qualitativen Inhaltsanalyse (Lamnek 2005), wobei wir uns auf eine konventionensoziologische Interpretation der Aussagen stützten.

## **4. Ergebnisse**

### **4.1 Integrationspotenzial von Lehrbetriebsverbänden**

Die Analyse zeigt, dass alle vier Lehrbetriebsverbände das Potenzial besitzen, 'ausländischen' und schulisch schwächeren Jugendlichen Zugang zu einem Ausbildungsplatz zu gewähren. Dieser Befund widerspiegelt sich in einer durchschnittlich höheren Zahl 'ausländischer' Lernender<sup>6</sup> verglichen mit den 18% in den gesamtschweizerischen Statistiken (BFS 2015, 8) sowie darin, dass die Verbände auch schulisch schwächeren Jugendlichen Ausbildungsplätze anbieten (vgl. Tabelle 3). Grund für das erhöhte Integrationspotenzial von Verbänden sind verschiedene organisationsspezifische Merkmale, welche die Chancen auf den Zugang erhöhen: Das Selektionsverfahren ist stufenweise und standardisiert aufgebaut, die Betriebe werden spät in den Prozess einbezogen und haben ein geringes Mitspracherecht, und die verbundspezifischen Selektionskriterien beinhalten teilweise andere Kompetenzen als herkömmliche Selektionskriterien (vgl. hierzu auch Imdorf & Seiterle 2015).

<sup>5</sup> Im Folgenden Ausbildungsleitende und Berufsbildner

<sup>6</sup> Nicht alle vier untersuchten Verbände erhoben die Staatsangehörigkeit der Lernenden valide, weshalb wir 'ausländische' Lernende anhand des Nachnamens definierten: Dazu zählten wir alle Lernenden mit einem in der Schweiz als ausländisch geltenden Nachnamen (dies umfasst alle Namen ausser deutsche, französische und italienische), weil diese als ausländisch wahrgenommen und deshalb benachteiligt werden. Die Zahlen sind aufgrund der anderen Berechnungsmethode nur bedingt mit den Zahlen des BFS vergleichbar, welche auf der Staatsangehörigkeit beruhen. Würde man den Ausländeranteil in den Verbänden ebenfalls anhand der Staatsangehörigkeit erheben, wäre die Zahl ausländischer Lernender pro Verbund tiefer, aber mit aller Wahrscheinlichkeit immer noch höher als im schweizweiten Durchschnitt.

Tabelle 3: Integration von ausländischen und schulisch schwächeren Lernenden in den vier Lehrbetriebsverbänden

	<b>Anzahl Lernende mit Migrationshintergrund</b>	<b>Rekrutierung schulisch schwächerer Jugendlicher</b>
<b>Spednet</b>	45%	Ja
<b>Transportnet</b>	Durchschnitt alle Berufe 21%; 30-40% bei Gleisbau und Gebäudereinigung	nur bedingt (bei weniger beliebten Berufen: Gleisbau und Gebäudereinigung)
<b>Ruralnet</b>	42%	Ja
<b>Integranet</b>	55%	Ja

Alle vier Verbände zeichnen sich durch ein gestuftes, standardisiertes Rekrutierungs- und Selektionsverfahren aus. Dieses setzt sich aus vier Selektionsstufen zusammen: der Vorselektion der schriftlichen Bewerbungsdossiers, einem internen oder externen Leistungstest, einem Vorstellungsgespräch sowie einem Kurz-Praktikum in einem der Betriebe. Auf jeder Selektionsstufe werden unterschiedliche Kriterien geprüft, um ein umfassendes Bild der Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen.

Eine wichtige Gemeinsamkeit der Verbände, welche sich für benachteiligte Jugendliche als integrativ erweist, betrifft die späte und eingeschränkte Einflussnahme der Betriebe: Diese werden erst auf der dritten (Vorstellungsgespräch) oder vierten Selektionsstufe – (Kurzpraktikum) miteinbezogen und erhalten ein bis zwei Bewerbende zum Test. Auf den Stufen davor entscheidet die Leitorganisation darüber, ob eine Kandidatin weiterkommt oder nicht. Dadurch verliert die häusliche Konvention, welche in traditionellen einzelbetrieblichen Ausbildungssettings zum Ausschluss 'ausländischer' Bewerbender führt, an Bedeutsamkeit. Die betriebliche Passung – und damit die häusliche Konvention – spielt zudem eine geringe Rolle, weil die Lernenden höchstens ein Jahr in einem Betrieb verbleiben.

Das Rotationsprinzip unterstützt im Weiteren Selektionskriterien, welche sich weniger an sozialen Merkmalen denn an den Kompetenzen der Jugendlichen ausrichten: Sie müssen in allen vier untersuchten Verbänden unter Beweis stellen, dass sie den jährlichen Betriebswechseln gewachsen sind, was von ihnen Flexibilität, Offenheit und Kommunikationsfähigkeit verlangt, Kompetenzen, die auf die Netzwerk-Konvention verweisen.



## 4.2 Unterschiede zwischen Verbänden mit (para-)staatlicher und privatwirtschaftlicher Trägerschaft

Neben den beschriebenen Gemeinsamkeiten der Verbände hinsichtlich des Integrationspotenzials bestehen auch Unterschiede, welche auf die Gründungsinitiative und Trägerschaft zurückgeführt werden können (Imdorf und Seiterle 2015). Je nach Verortung auf der Dimension zwischen den Polen unternehmensförmige Organisation und Bildungsorganisation (Abbildung 1) werden unterschiedliche Rechtfertigungsordnungen bedeutsam, auf die sich die Leitorganisation und die Betriebe eines Verbands bei der Argumentation für oder gegen einen Kandidaten stützen. Das bedeutet, die einzelnen Konventionen erhalten in den vier Verbänden unterschiedliches Gewicht, was wiederum einen Einfluss darauf hat, wie integrativ ein einzelner Verband im Vergleich zu den anderen ist bzw. welche verbundspezifischen Motivationen hinter der Integration benachteiligter Jugendlicher liegen.

Bei den Verbänden mit einer (para-)staatlichen Trägerschaft zeigt die Analyse Folgendes: Ruralnet hat eine Verpflichtung, Ausbildungsplätzen für die Region zu schaffen, um Jugendliche in die Berufsbildung zu integrieren und den ansässigen Unternehmen Nachwuchskräfte zu garantieren. Die Rekrutierung bei Integranet ist vom kommunalen Mandat beeinflusst, benachteiligten Jugendlichen Ausbildungsplätze anzubieten. Beiden Verbänden ist eine lernendenzentrierte Grundhaltung inhärent. Die Leitorganisation verfolgt das Ziel, Jugendliche langfristig in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft zu integrieren und ihnen mit der Ausbildung im Verband eine Chance zu geben. Ein Ausbildungsleiter von Integranet beschreibt die Haltung der Leitorganisation folgendermassen:

„Ich sage immer, wir suchen Perlen. Die sind manchmal außen schwarz und man sieht nicht, dass es Perlen sind. [...] Das ist mir ein Anliegen, dass wir auch sehen, dass [der Lernende] eine Krise hatte, weil z.B. der Vater gestorben ist oder er zu Hause extreme Schwierigkeiten hat, das haben ja sehr viele Jugendliche. Wir können abschätzen, dass dieser Mensch momentan von der Rolle gefallen ist, aber man [ihn] durchaus wieder aufgleisen kann.“ (Ausbildungsleiter Leitorganisation)

Er stützt sich in der Aussage auf die staatsbürgerliche Konvention, in welcher ausgleichende Gerechtigkeit und soziales Engagement im Fokus stehen. Diese Werte werden auch bei Ruralnet hoch gewichtet, vonseiten der Betriebe – von welchen wie oben beschrieben einige privatwirtschaftlich sind – jedoch teilweise kritisiert. Ein Berufsbildner moniert bspw. die mangelnde Qualität der Lernenden, die seinem Betrieb von der Leitorganisation vermittelt werden:

„Das ist fast so das Image wie Auffangstation. Sie [die Leitorganisation] [...] probieren, jedem eine Chance zu geben, aber dadurch sind oft die Früchte weg auf dem Markt. [...] [Es sind] nicht gerade

die Sahnehäubchen, die man am liebsten in einem Betrieb hätte, weil sich vielleicht der eine oder andere sagt: „Ja, gut, wenn ich nichts finde, gehe ich noch zu Ruralnet.““ (Berufsbildner)

Im Gegensatz dazu steht bei den stärker privatwirtschaftlich ausgerichteten Verbänden Spednet und Transportnet vorrangig die langfristige Sicherung der Branche mit genügend (qualifizierten) Nachwuchskräften im Zentrum, was der Handlungslogik der industriellen Konvention entspricht. Grund dafür ist die stärkere finanzielle Abhängigkeit der Leitorganisation von den Betrieben. Letztere sind die Kunden der Leitorganisation. Sie bestellen jährlich eine gewisse Anzahl Lernender, welche zu potenziellen zukünftigen Nachwuchskräften ausgebildet werden und während der Ausbildung möglichst produktiv arbeiten sollen. Die Leitorganisation ist bestrebt, diese Bestellung zu erfüllen. In folgender Aussage einer Ausbildungsleiterin von Spednet zu den Kriterien, die Wunschkandidatinnen und -kandidaten zu erfüllen haben, zeigen sich diese an der Markt-Konvention und industriellen Konvention ausgerichteten Bestrebungen:

„[Wir möchten] Wirtschaftstaugliche. Wirtschaftstauglich sind solche, die präsent sind, [...] nicht jeden Monat Kopfweh und Bauchweh haben, solche, die konzentriert sind [...] und die arbeiten können, [...] weil unsere Betriebe einen sehr hohen Anspruch haben, denn sie [...] bezahlen unsere Dienstleistung.“ (Leitorganisation)

Privatwirtschaftliche Verbände sind an Bewerbenden interessiert, welche die Motivation zeigen, nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in der Branche zu bleiben. Eine Ausbildungsleiterin von Transportnet bringt es wie folgt auf den Punkt: "[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 Schnellzug zeigt." Diese Argumentationslinie beinhaltet Werte der Konvention der Inspiration: Je motivierter die Lernenden für den Beruf und (ganz besonders) die Branche sind, desto eher bleiben sie der Branche später als Arbeitskräfte erhalten. Dieses Selektionskriterium relativiert die Relevanz von Schulleistungen v.a. in den bei Jugendlichen weniger beliebten Ausbildungsberufen, womit schulisch schwächere und auch 'ausländische' Jugendliche eine erhöhte Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten. Zu diesen Berufen gehören bei Spednet die Speditionslogistik und bei Transportnet der Gleisbau sowie die Gebäudereinigung, welche ein geringes gesellschaftliches Image haben (Konvention des Rufs) Die Anzahl 'ausländischer' Lernender ist hier denn auch bedeutend höher als in anderen Berufen der privatwirtschaftlichen Verbände resp. ähnlich hoch wie in den (para-)staatlichen Verbänden (vgl. Tabelle 3). Staatsbürgerliche Prinzipien hingegen werden in der Regel nicht oder nur marginal berücksichtigt, weshalb 'ausländische' und schulisch schwächere Jugendliche nicht per se eine

Chance erhalten, sondern nur dann, wenn ein Verbund zu wenig als geeignet erachtete Lernende rekrutieren kann.

## **5. Zusammenfassung und Ausblick**

Die Analysen zeigen, dass alle vier Verbünde ein erhöhtes Integrationspotenzial bezüglich 'ausländischer' und schulisch schwächerer Jugendlicher haben. Das Selektionsverfahren ist in allen Verbänden stufenweise und standardisiert organisiert. Die Auswahl wird daher professioneller durchgeführt als in KMU und es rücken meritokratische statt zugeschriebene soziale Kriterien ins Zentrum. Darüber hinaus besteht erst zu einem späten Zeitpunkt im Bewerbungsverfahren ein eingeschränktes Mitspracherecht für die Betriebe, davor entscheidet die Leitorganisation über das Weiterkommen der Bewerbenden. Dadurch sowie durch die Tatsache, dass die Lernenden mindestens einmal pro Jahr den Betrieb wechseln, wird die Betriebspassung sekundär. Betriebsseitige Ausschlusskriterien aufgrund zugeschriebener sozialer Merkmale erhalten kaum Gewicht, weshalb Selektionskriterien basierend auf der häuslichen Konvention in den Hintergrund rücken. Hingegen werden die Passung ins Rotationssystem und damit zusammenhängende, der Netzwerkkonvention zugehörige Kompetenzen wie Flexibilität, Offenheit und Kommunikationsfähigkeit hoch gewertet, womit leistungsbezogene statt askriptive Selektionskriterien bedeutend werden.

Das Integrationspotenzial der Verbünde unterscheidet sich aber in Abhängigkeit der Gründungsinitiative und Trägerschaft sowie nach Branche und Beruf und bewegt sich in einem Spannungsfeld zwischen staatsbürgerlichen und wirtschaftlichen Logiken. In (para-)staatlichen Verbänden herrscht aufgrund des staatlichen Integrationsauftrags eine lernendenzentrierte Orientierung, was die Chance für benachteiligte Jugendliche erhöht, in diesen Verbänden einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Damit steht in diesen Verbänden neben der Netzwerkkonvention die staatsbürgerliche Konvention im Mittelpunkt. In privatwirtschaftlichen Verbänden dagegen spielt bei der Rekrutierung vor allem die Motivation für den Beruf und die Branche eine Rolle, denn die Lernenden sollen zu Nachwuchskräften für die Branche ausgebildet werden und deshalb wenn immer möglich nach der Ausbildung in der Branche verbleiben. Ursprung für dieses auf der Konvention der Inspiration beruhende Selektionskriterium ist eine betriebsorientierte Haltung, denn die privatwirtschaftlichen Verbünde sind finanziell stärker von ihren Ausbildungsbetrieben abhängig und müssen sich deshalb im Sinne der Markt-Konvention an ihnen als Kundschaft orientieren. Wenn 'ausländische' und schulisch schwächere Jugendliche Zugang zu einem Ausbildungsplatz erhalten, dann in erster Linie in den Berufen Gleisbau,

Gebäudereinigung und Speditionslogistik, welche als weniger attraktiv gelten und in denen deshalb für die Leitorganisation eine Rekrutierungsschwierigkeit besteht.

## Literatur

BFS, Bundesamt für Statistik (2015): „Lernende 2013/14“. 15. Bildung und Wissenschaft.

Neuchâtel: Bundesamt für Statistik (BFS). Online unter

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/data/blank/02.html>

(Abrufdatum: 20.12.2015).

Diaz-Bone, Rainer (2011): Einführung in die Soziologie der Konventionen. In: ders. (Hrsg.):

Soziologie der Konventionen. Grundlagen einer pragmatischen Anthropologie.

Frankfurt/M., New York: Campus, 9–41.

Häberlin, Urs, Christian Imdorf & Kronig, Winfried (2004): Von der Schule in die Berufslehre:

Untersuchungen zur Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen

Jugendlichen bei der Lehrstellensuche. Bern: Haupt Verlag.

Imdorf, Christian (2014): Die Bedeutung von Schulqualifikationen, nationaler Herkunft und

Geschlecht beim Übergang von der Schule in die betriebliche Berufsausbildung. In:

Neuenschwander, Markus (Hrsg.): Selektion in Schule und Arbeitsmarkt. Zürich:

Rüegger, 41–62.

Imdorf, Christian (2005): Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale

Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden: VS Verlag für

Sozialwissenschaften.

Imdorf, Christian & Leemann, Regula Julia (2011). Ermöglicht die Flexibilisierung in der

Berufsausbildung mehr Chancengerechtigkeit bei der Ausbildungsplatzvergabe? In:

Voss-Dahm, Dorothea, Gernot Mühge, Klaus Schmierl & Olaf Struck (Hrsg.).

Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität. Wiesbaden:

VS-Verlag, 49-74.

Imdorf, Christian & Seiterle, Nicolette (2015): „La formation professionnelle dans le cadre des

réseaux d'entreprises formatrices comme aide à l'intégration des jeunes issus de

l'immigration“. In Felouzis, Georges & Goastellec, Gaële (Hrsg.). Les inégalités

scolaires en Suisse. École, société et politiques éducatives. Bern: Haupt Verlag, 141–60.

- Jagd, Søren (2011). Pragmatic sociology and competing orders of worth in organizations. *European Journal of Social Theory*, 14 (3), 343–359.
- Kette, Sven (2012): Das Unternehmen als Organisation. In: Apelt, Maja/Tacke, Veronika (Hrsg.). *Handbuch Organisationstypen*. Wiesbaden: VS Verlag, 21–42.
- Lamnek, Siegfried (2005): *Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch*. 4., vollst. überarb. Aufl. Lehrbuch. Beltz PVU. Weinheim: Beltz PVU.
- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (2005): „ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht“. In Bogner, Alexander/Littig, Beate und Menz, Wolfgang (Hrsg.). *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 71–94.
- Meyer, Thomas (2003): Jugendliche mit Migrationshintergrund. In: Amos, Jacques et al. (Hrsg.): *Wege in die nachobligatorische Ausbildung*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik, 111–118.
- SBFI, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2015): *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2015*. Bern: SBFI.
- SBFI, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014): „Lehrstellenbarometer August 2014“. Bern: SBFI. Online unter [www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=de](http://www.sbfi.admin.ch/berufsbildung/01587/01607/index.html?lang=de) (Abrufdatum: 24.3.2015).
- Yin, Robert K. (2014): *Case Study Research. Design and Methods*. 5. Aufl. Thousand Oaks: Sage.