

Pilotprojekt für anonymisierte Lehrstellenbewerbung, Medienorientierung 8.10.07

CHANCENGLEICHHEIT AUF DEM LEHRSTELLENMARKT

Der Kaufmännische Verband Schweiz setzt sich nicht nur für eine gute Qualität der beruflichen Grundbildung und ein ausreichendes Lehrstellenangebot ein, damit möglichst alle Jugendlichen einen nachobligatorischen Abschluss auf Sekundarstufe II erwerben können. Ein zentrales Ziel des Verbandes ist es darüber hinaus auch, dass alle Jugendlichen die ihren Fähigkeiten entsprechenden Chancen auf eine Berufsausbildung erhalten.

Gerade diese Chancengleichheit gerät allerdings zunehmend unter Druck. Dies geht angesichts des schon lange andauernden Lehrstellenmangels in der öffentlichen Diskussion oft unter. Doch ist dies ein entscheidender Punkt, wenn der sozialen Zeitbombe Jugendarbeitslosigkeit begegnet werden soll. Wer etwas gegen Desintegration und Jugendgewalt unternehmen will, sorgt nicht nur für genügend Lehrstellen, sondern auch für die nötige Verteilergerechtigkeit.

Chancendefizite bei ausländischen Jugendlichen

Dass hier besonderes Engagement gefordert ist, zeigen die Zahlen aus dem Kanton Zürich: Ausländische Jugendliche haben eine deutlich geringere Chance auf einen Einstieg in die Berufsbildung als gleich qualifizierte Schweizer Jugendliche – und dieses Ungleichgewicht verschärft sich. Betrachtet man die Zahlen im Kanton Zürich, zeigt sich diese Entwicklung an den konkreten Zahlen der letzten zehn Jahre:

	Sek A/E Ausl.	Sek A/E Total	Sek B/G Ausl.	Sek B/G Total	Sek C/KK Ausl.	Sek C/KK Total
2007	32.38%	18.50%	53.27%	38.49%	62.54%	56.69%
2006	31.29%	17.64%	53.26%	39.84%	61.94%	55.21%
2005	30.06%	19.79%	54.81%	39.69%	61.07%	56.82%
2004	30.54%	19.80%	50.66%	36.89%	56.91%	50.36%
2003	32.59%	22.73%	49.60%	36.71%	59.17%	54.42%
2002	34.26%	22.37%	44.48%	35.34%	55.67%	49.50%
2001	27.76%	19.52%	41.39%	32.56%	51.54%	48.54%
2000	31.74%	20.44%	42.21%	32.96%	43.78%	41.51%
1998	26.50%	19.06%	42.64%	32.28%	47.67%	43.69%
1996	25.04%	21.19%	39.97%	32.59%	46.22%	43.54%

Schulabgänger/innen in Zwischenlösung, Praktikum oder ganz ohne Lösung (Kt.ZH)

Analog muss davon ausgegangen werden, dass nicht nur die Chancen, nach der Schulzeit den direkten Einstieg in eine nachobligatorische Ausbildung zu schaffen, für ausländische Jugendliche deutlich geringer ausfallen. Auch die Möglichkeiten, eine attraktivere oder anspruchsvollere Lehre zu machen, sind trotz vergleichbaren Fähigkeiten für diese Schulabgänger/innen eindeutig begrenzt.

Zahlreiche Untersuchungen zum Lehrstellenmarkt bestätigen diese Befunde:

- Studie Uni Freiburg: Bei gleichen Qualifikationen haben ausländische Jugendliche eine viermal schlechtere Chance, eine Lehrstelle zu finden.
- Integrationsbericht 2006 des Bundesamtes für Migration: Pro Jahrgang sind zwei Jahre nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit bis zu 20% der ausländischen Jugendlichen ohne weiterführende Ausbildung auf der Sekundarstufe II – das sind jährlich mehrere tausend Personen.
- Studie „Lehrlingsselektion in KMU“: „Ausländische Jugendliche stehen fälschlicherweise in Verdacht, betriebliche Extraprobleme zu verursachen. Dies führt sie in einen Teufelskreis bei der Lehrstellensuche“

Misserfolg ausländischer Jugendlicher: keine Folge von Schulleistungen

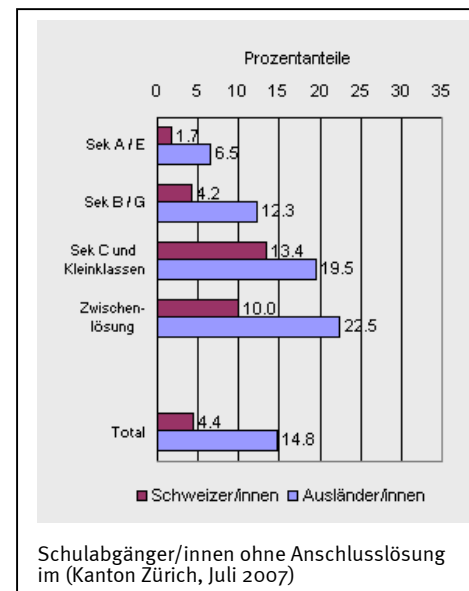
Neben dem abgeschlossenen Oberstufentyp ist die Nationalität der ausschlaggebende Faktor für nachobligatorischen Bildungserfolg. Das zeigt die aktuelle Schulabgänger/innen-Statistik aus dem Kanton Zürich im Vergleich:

Die Studie „Lehrlingsselektion in KMU“ hält fest: Der Misserfolg von ausländischen Jugendlichen hat wenig bis nichts mit schulischen Leistungen oder sonstigen Kompetenzen zu tun. Sie werden Opfer eines Mangels an personalen (z.B. Netzwerke von Eltern und Umfeld) sowie vor allem an sogenannten „symbolischen“ Ressourcen: Sie profitieren nicht vom gleichen Vertrauensvorschuss wie Schweizer Jugendliche.

Anstelle von Kompetenzen rücken bei der Selektion von Bewerber/innen für das sehr spezielle Arbeitsverhältnis, das der Lehrvertrag darstellt, stereotype Zuschreibungen in den Vordergrund. Diese werfen unter dem Aspekt der Risikominimierung gerade Jugendliche aus der letzten Migrationsgeneration aus dem Rennen, ohne dass sie jemals die Chance erhalten hätten zu zeigen, dass sie die geeignete Person für die ausgeschriebene Lehrstelle wären. Wer den falschen Nachnamen trägt, wird oftmals schon gar nicht für eine Schnupperlehre oder zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Die Folgen dieser Benachteiligung sind vielfältig:

- Verzerrungen und Chancenungleichheiten auf dem Lehrstellenmarkt
- Erschwerte Integration von Jugendlichen in Wirtschaft und Gesellschaft
- Keine optimale Nutzung der verfügbaren Bildungsressourcen



Lösungsansatz: anonyme Bewerbung

Soll diese Selektionsdynamik gebrochen und die Chancengleichheit gestärkt werden, müssen Eigenschaften der Person wie Name, Herkunft und Geschlecht, die mit der zu besetzenden Stelle nichts zu tun haben, so weit als möglich aus dem Verfahren ausgeschlossen werden. Aus dieser Erkenntnis heraus hat das Integrationbüro des Kantons Genf im Jahr 2006 für den „regulären“ Arbeitsmarkt ein Pilotprojekt mit anonymen Bewerbungen durchgeführt – mit atypischen Selektionsergebnissen: Andere Bewerber/innen als üblich wurden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und erhielten teilweise schliesslich auch den Zuschlag für eine Stelle.

Das Ressort Jugend des Kaufmännischen Verbandes Schweiz hat sich darum (nach der Ablehnung eines entsprechenden Postulats im Zürcher Kantonsrat im August 2006) entschieden, ein analoges Pilotprojekt für den Lehrstellenmarkt durchzuführen. Dieses läuft aktuell bis im Sommer 2008 unter dem Titel „smart selection“ im Kanton Zürich. Das Ziel: verbesserte Chancengleichheit und höhere Effektivität bei der Lehrlingsselektion.

8.10.2007 / Ralf Margreiter, Ressortleiter Jugend im KV Schweiz