

Wie Betriebe auswählen Warum Jugendliche mit Hauptschulabschluss bei der Lehrstellensuche scheitern

Paula Protsch und Heike Solga

Nicht nur für Jugendliche ohne Schulabschluss stehen die Chancen auf einen Ausbildungsplatz schlecht. Auch mit einem Hauptschulabschluss ist der Weg zu einer beruflichen Ausbildung steinig. Wie der Nationale Bildungsbericht ausweist, fand im Jahr 2010 nur etwa die Hälfte der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, die ins berufliche Bildungssystem übergangen, eine Lehrstelle. Medien und Betriebe führen dies vor allem auf Defizite dieser Jugendlichen zurück: deren schulischen Leistungen, kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten (wie Auffassungsgabe, basale Grundkenntnisse oder schulische Fachleistungen) oder sozialen und motivationalen Eigenschaften seien zu schlecht.

Wenig wird berücksichtigt, welchen Einfluss betriebliche Auswahlverfahren auf die niedrige Erfolgsquote haben. Betriebliche Auswahlverfahren stellen ein System von aufeinander aufbauenden Filtern dar, mit denen die Betriebe die „Passendsten“ unter den Bewerbern und Bewerberinnen auswählen. Doch werden deren individuelle Potenziale wirklich in der ganzen Breite erfasst? Haben Jugendliche mit Hauptschulabschluss eine reale Chance in der Konkurrenz zu jenen mit einem Realschulabschluss oder Abitur?

Aufschlüsse darüber soll eine Untersuchung der Auswahlverfahren für bürokaufmännische und gewerblich-technische Ausbildungsberufe (Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, Bürokauffrau/-mann bzw. Elektroniker/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in und Mechatroniker/-in) geben. Diese Berufe gehören zum mittleren Segment des Ausbildungsmarkts und sind für Jugendliche mit Realschulabschluss und teilweise auch Abitur attraktiv. Gleichwohl sind diese Berufe offiziell auch für Jugendliche mit Hauptschulabschluss machbar. Als Basis für die Analyse dienen Experteninterviews mit Personalverantwortlichen für den Ausbildungsbereich von sieben großen Unternehmen, die unterschiedlichen Branchen angehören und in einer deutschen Großstadt angesiedelt sind.

Die untersuchten Betriebe haben einen hohen Bekanntheitsgrad, gelten als attraktive Arbeitgeber und haben eigene Ausbildungsabteilungen. Prinzipiell könnten sie somit – eher als kleine Unternehmen – Unterstützungsressourcen für leistungsschwächere Jugendliche während der Ausbildung bereitstellen. Sie bieten mehrere Ausbildungsstellen in den genannten Berufen an und bekommen ca. 40 Bewerbungen pro Ausbildungsplatz für die Büroberufe und etwa 20 Bewerbungen pro Platz für die gewerblich-technischen Berufe. Die Konkurrenz ist also hoch, allerdings für Mädchen, die sich zumeist für die Ausbildung in Büroberufen bewerben, noch stärker als für Jungen.

Der tatsächliche Einfluss verschiedener Bewerbermerkmale kann durch die Experteninterviews nicht überprüft werden. Darüber könnten zum Beispiel Daten über den Bewerberpool und den tatsächlichen Verbleib unterschiedlicher Bildungsgruppen in den Auswahlverfahren Auskunft geben. Die Betriebe selbst verfügen nur in Ausnahmefällen über solche Daten. Die Experteninterviews lassen uns jedoch verstehen, wie betriebliche Auswahlverfahren organisiert sind, woran Jugendliche mit Hauptschulabschluss scheitern und wie die betrieblichen Auswahlverfahren zu ihren geringe(re)n Ausbildungschancen beitragen.

Alle untersuchten Betriebe verwenden ein mehrstufiges Auswahlverfahren mit jeweils spezifischen Auswahlkriterien, die als Filter im Auswahlprozess fungie-

Summary: Youth applying for apprenticeship positions in large companies must pass a multi-level screening process. But do these processes enable employers to discover the full potential and strengths of all applicants? Our interviews with human resource managers show that the lower secondary degree (*Hauptschule* degree) rarely meets employers' minimum requirements and, therefore, these candidates are often disregarded at the outset of the screening process. As a result, any potential they may have is only discovered in very rare cases.

Kurz gefasst: Jugendliche, die sich für einen Ausbildungsplatz in einem größeren Unternehmen bewerben, müssen ein mehrstufiges Auswahlverfahren passieren. Doch erfassen diese Verfahren die Potenziale der Jugendlichen in der ganzen Breite? Können mit ihnen die Stärken von allen Jugendlichen entdeckt werden? Wie unsere Experteninterviews zeigen, entspricht der Hauptschulabschluss meist nicht der Mindestvoraussetzung der Betriebe und Jugendliche mit Hauptschulabschluss werden auf Grundlage der schriftlichen Bewerbungen gleich zu Beginn des Auswahlverfahrens „ausgesiebt“. Ihre gegebenenfalls vorhandenen Potenziale werden so nur in Ausnahmefällen entdeckt.

ren. Dieses Verfahren sieht folgendermaßen aus: Die Betriebe informieren auf ihrer Webseite über die Ausbildungsberufe, in denen sie ausbilden, und über die Voraussetzungen, die Bewerber je nach Beruf erfüllen sollten. An erster Stelle werden dabei die vom Betrieb gesetzten schulischen Zugangsvoraussetzungen genannt, die auch in den Stellenausschreibungen bei der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit oder anderen Jobportalen angegeben werden. Für die untersuchten Berufe wird in einigen der befragten Unternehmen auch der Hauptschulabschluss genannt. Oftmals überwiegt jedoch der Realschulabschluss als Mindestvoraussetzung. Die genannten fachlichen und sozialen Anforderungen werden allerdings immer relativ hoch gesteckt; die Betriebe setzen damit deutlich das Signal, dass sie eigentlich einen Realschulabschluss erwarten. Auch wenn der Realschulabschluss in der Ausschreibung nicht genannt wird, gilt dieser in allen untersuchten Unternehmen gleichwohl als die Norm für eine Ausbildung in den betrachteten Berufen. Und so erhalten die Betriebe nur wenige Bewerbungen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, weshalb diese dann kaum noch als relevante Bewerbergruppe wahrgenommen werden.

Nach dem Eingang der Bewerbungen findet in allen untersuchten Betrieben die Auswahl auf Grundlage der schriftlichen Bewerbungsunterlagen der Jugendlichen statt. Diese müssen neben einem Anschreiben und einem tabellarischen Lebenslauf (meistens mit Foto) die letzten zwei bis drei Schulzeugnisse enthalten und, wenn vorhanden, Nachweise über Schülerpraktika. Entscheidend ist in erster Linie der Schulabschluss der Jugendlichen. Die Betriebe bestimmen für jeden ihrer Ausbildungsberufe nun intern diesbezüglich eine Mindestanforderung – für die meisten Berufe handelt es sich dabei um einen Realschulabschluss. In fünf der sieben Betriebe sind jedoch die Auswahlverfahren für den untersuchten Büroberuf oder für mindestens einen der technischen Berufe – laut Mindestanforderungen – offen für Jugendliche mit Hauptschulabschluss. Die Begründung für die Öffnung war zumeist, dass dies vor allem aus einer sozial- oder bildungspolitischen Verantwortung des Unternehmens geschieht, denn man müsse doch auch diesen Jugendlichen eine Chance geben. Nur: Haben diese Bewerber und Bewerberinnen überhaupt eine reale Chance?

Neben den Schulabschlüssen gehören die Schulnoten in den drei Hauptfächern Deutsch, Mathematik und der ersten Fremdsprache und zum Teil in weiteren Fächern (zum Beispiel Physik) zu den entscheidungskritischen Merkmalen auf dieser Stufe des Auswahlprozesses. Die Note in Mathematik wird dabei als besonders hilfreiches Instrument für die erste Sortierung bezeichnet – um, wie es eine Personalverantwortliche formuliert hat, die Massen an Bewerbungen zu reduzieren. Die Noten sollen mindestens im Zweier- oder Dreier-Bereich liegen (gut bis befriedigend). Fünf der sieben Betriebe differenzieren hier nach dem Schulabschluss, so dass die Noten der Hauptschüler eher im Zweier-Bereich und die der Realschüler eher im Dreier-Bereich liegen sollten, während bei Abiturienten selbst eine Vier in einem Hauptfach nicht notwendigerweise zum Hindernis wird. Zwei der Betriebe nehmen keine Differenzierung nach Ausbildungsberufen oder Bildungsgruppen vor und setzen allgemein einen Notendurchschnitt von mindestens Zwei oder Drei voraus.

Mit dieser Definition von Mindestanforderungen ist ein – den Betrieben oft nicht bewusster – Filter eingebaut, durch den Jugendliche mit Hauptschulabschluss bereits an dieser Stufe aussortiert werden. Denn einen Hauptschulabschluss mit guten bis sehr guten Noten, von denen die Betriebe sprechen, gibt es im betreffenden Bundesland eigentlich nicht – aus folgendem Grund: Jugendliche, die direkt im Anschluss an die Schule mit einer Ausbildung beginnen wollen, müssen sich bereits fast ein ganzes Jahr oder mindestens ein halbes Jahr vor dem Verlassen der Schule mit ihren letzten zwei bis drei Schulzeugnissen bei den Ausbildungsbetrieben bewerben. Falls sie in den Hauptfächern mindestens zwei Dreien und maximal eine Vier sowie einen Gesamtdurchschnitt von etwa Drei haben, können sie zur Prüfung zum Realschulabschluss zugelassen werden. Ihre Zeugnisse tragen den Vermerk, dass sie voraussichtlich einen Realschulabschluss erreichen werden. Sind die Noten etwas besser, ist die Teilnahme an den Prüfungen zum Realschulabschluss sogar verpflichtend. Zum Zeitpunkt der Auswahl gibt es also de facto eigentlich gar keine Bewerber und Bewerberinnen mit einem „guten Hauptschulabschluss“, denn jene, die zu die-

Die Experteninterviews wurden im Rahmen des WZB-Brückenprojekts „Rekrutierungsverhalten von Unternehmen auf Ausbildungs- und Arbeitsmärkten“ geführt, an dem neben den beiden Autorinnen auch **Dorothea Kübler** und **Julia Schmid** aus der Abteilung Verhalten auf Märkten beteiligt sind. Eine genauere Darstellung und die Auswertung dieser Interviews finden sich in der gerade abgeschlossenen Dissertation von Paula Protsch zu „Segmentierte Ausbildungsmärkte: Berufliche Chancen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern im Wandel“.

sem Zeitpunkt als Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss zählen, haben einen Notendurchschnitt, der per Definition schlechter als Drei ist und damit die Mindestanforderungen der Betriebe unterschreitet.

Eine Ausnahme gilt nur für „Mitarbeiterkinder“, die in fünf der untersuchten Betriebe auf der Basis von betrieblichen Vereinbarungen der Sozialpartner direkt an der zweiten Auswahlstufe, den Einstellungstests, teilnehmen können. Da jedoch – wie vielfältige Studien zeigen – Eltern von Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss häufiger nicht oder nur geringfügig erwerbstätig sind, gibt es nur selten Mitarbeiterkinder mit Hauptschulabschluss.

Mit den in der ersten Stufe ausgewählten Jugendlichen führen alle Betriebe als zweite Auswahlstufe einen Einstellungstest durch. Für die Büroberufe werden in der Regel zwischen 30 und 40 Prozent der Bewerber und Bewerberinnen zum Einstellungstest eingeladen, bei den technischen Berufen sind es angesichts der etwas geringeren Bewerberzahlen etwas mehr. Dieser Test beinhaltet Schulkenntnisse vor allem in den Fächern Deutsch (zum Beispiel Sprachkenntnisse oder Rechtschreibung) und Mathematik (etwa Dreisatz und Prozentrechnung). Bei den technischen Berufen werden teilweise zusätzlich noch Physik- oder Technik-Kenntnisse sowie technisches Rechnen abgefragt, bei den Büroberufen Allgemeinwissen und kaufmännisches Rechnen. Nur in wenigen Fällen werden zusätzlich Persönlichkeitseigenschaften (wie Motivation, Ich-Stärke) oder kognitive Grundfähigkeiten geprüft. Einer der Betriebe führt als Einstellungstest den I-S-T 2000R (Intelligenz-Struktur-Test 2000R) als automatisierte und damit kostengünstige Alternative durch.

Erreichen die Bewerber und Bewerberinnen im Einstellungstest einen von den Betrieben bestimmten Schwellenwert, kommen sie im Auswahlverfahren eine Stufe weiter. Nur in einem untersuchten Fall wird dieser Schwellenwert nach Schulabschlüssen differenziert festgelegt. Abiturienten müssen am besten abschneiden, während der Schwellenwert für Jugendliche, die mit großer Wahrscheinlichkeit nur einen Hauptschulabschluss erreichen werden, am niedrigsten angesetzt ist. In allen anderen Betrieben ist der Schwellenwert am Schulwissen für den Realschulabschluss orientiert, so dass Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss spätestens an dieser Stufe scheitern.

Als letzte Auswahlstufe finden Vorstellungsgespräche statt. Zum Teil werden hier zusätzlich noch Teamaufgaben oder Einzelpräsentationen von den Bewerbern gefordert. An dieser Stelle im Auswahlprozess sind nur noch ca. 10 bis 15 Prozent der ursprünglichen Bewerber in den Büroberufen und etwas mehr in den technischen Berufen im Rennen; unter ihnen sind in der Regel keine Jugendlichen mit Hauptschulabschluss mehr zu finden. Nun spielen Persönlichkeitsmerkmale eine wichtige Rolle. Auch wird erst in diesem Moment gefragt, weshalb der Bewerber oder die Bewerberin sich für den gewählten Ausbildungsberuf interessiert und welche Informationen er oder sie bereits über die beruflichen Inhalte gesammelt hat. Bei den technischen Berufen werden zudem erst an dieser Stelle auch praktische Fähigkeiten überprüft.

Die Informationen aus den Experteninterviews ergänzen Befunde aus dem WZB-Projekt „The ‚Discovery‘ of Youth’s Learning Potential Early in the Life Course“, das von der Jacobs Foundation gefördert wurde. Die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss werden vor allem durch die Fachnoten bestimmt. Anders als bei Jugendlichen mit Realschulabschluss spielen Persönlichkeitseigenschaften keine Rolle. Die Auswahlprozeduren, wie sie in den untersuchten Unternehmen üblich sind, bieten dem Jugendlichen mit Hauptschulabschluss in der Regel keine Gelegenheit, als Person mit Fähigkeiten und Fertigkeiten gesehen zu werden, über die sie unabhängig von Schulabschluss und Schulnoten verfügt. Gegebenenfalls vorhandene Potenziale, die für eine erfolgreiche Ausbildung relevant sind, können damit nicht entdeckt werden.

Wie wichtig der persönliche Kontakt mit Jugendlichen für die Wahrnehmung ihrer Potenziale ist, zeigen Modellversuche – wie die Berufsstarterklassen in Niedersachsen –, in denen Betriebe die Gelegenheit haben, Hauptschüler und



Paula Protsch ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt und im WZB-Brückenprojekt "Rekrutierungsverhalten von Unternehmen auf Ausbildungs- und Arbeitsmärkten". Sie forscht über den Übergang von der Schule ins Berufsleben.

[Foto: David Ausserhofer]

paula.protsch@wzb.eu

Heike Solga ist Direktorin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt und Co-Leiterin des WZB-Brückenprojektes "Rekrutierungsverhalten von Unternehmen auf Ausbildungs- und Arbeitsmärkten". Die Soziologin ist neben ihrer Tätigkeit am WZB auch Professorin an der FU Berlin und Mitglied des Konsortiums Nationales Bildungspanel (NEPS).

heike.solga@wzb.eu

-schülerinnen durch regelmäßige Praxistage in den letzten Schuljahren kennenzulernen. Diese Jugendlichen haben eine deutlich höhere Chance, eine Ausbildung zu finden, als Jugendliche aus „normalen“ Hauptschulklassen. Betriebe nehmen hier die Gesamtpersönlichkeit wahr und können so die Potenziale dieser Jugendlichen – und nicht nur ihre Defizite – erkennen.

Die schlechte Situation von leistungsschwachen Jugendlichen auf dem Ausbildungsmarkt wird sich zukünftig wohl kaum ändern. Die befragten Betriebe erhalten nach eigenen Aussagen derzeit genügend Bewerbungen für die duale Ausbildung und hegen kaum Befürchtungen, dass sich dies im Zuge der demografischen Entwicklung bald ändern wird. Problematisiert wird von ihnen die „geringe Qualität“ der Bewerber und Bewerberinnen. Als Ursachen dafür werden schulische Defizite und soziale Probleme der Jugendlichen genannt sowie steigende berufliche Anforderungen. Sollten die Bewerberzahlen sinken, so wird diese Entwicklung von den Betrieben zum Teil eher als Gelegenheit dafür begriffen, wieder stärker bedarfsorientiert für den eigenen Betrieb (und nicht mehr über den Bedarf hinaus) auszubilden.

Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss werden dann noch weniger als heute der Zielgruppe von Betrieben mit einer bedarfsorientierten Ausbildung entsprechen. Ohne ein Umdenken der Betriebe – oder ein Überdenken ihrer expliziten und impliziten, bewussten und unbewussten Auswahlmechanismen – und ohne ein bildungs- und arbeitsmarktpolitisches Eingreifen ist es schwer vorstellbar, dass diese Jugendlichen künftig bessere Ausbildungschancen haben werden als heute. Anknüpfungspunkte für mögliche Interventionen ergeben sich aus dem durchaus vorhandenen sozialen Problembewusstsein von Betrieben für die Situation dieser Jugendlichen sowie den positiven Erfahrungen mit der betrieblichen Einstiegsqualifizierung, die in den Interviews als positiv hervorgehoben wurde, oder den Erfolgen von unterschiedlichen Modellversuchen, der betrieblichen Anbindung dieser Jugendlichen bereits während der Schulzeit.

Literatur

Protsch, Paula/Dieckhoff, Martina: Noten, kognitive Fähigkeiten oder Persönlichkeit: Was bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz zählt. WZBrief Bildung 16, Mai 2011.

Solga, Heike/Baas, Meike/ Kohlrausch, Bettina: Mangelnde Ausbildungsreife – Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? WZ-Brief Bildung 19, Februar 2012.