

# **Forschungsprojekt ‚Lehrlingsselektion in KMU‘**

## **Methodenbericht**

### Kontaktadresse des Autors

Dr. Christian Imdorf  
Soziologisches Institut der Universität Basel  
Petersgraben 27  
4051 Basel

Tel. +41 (0)61 267 28 82  
Fax +41 (0)61 267 28 20

*christian.imdorf@unibas.ch*

Basel, Dezember 2010

<http://www.lehrlingsselektion.de/documents/methodenbericht.pdf>

### *Zitiervorschlag:*

Imdorf, Christian (2010). Forschungsprojekt ‚Lehrlingsselektion in KMU‘. Methodenbericht. Institut für Soziologie der Universität Basel.

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Konstruktion der Stichprobe(n).....	3
2.1 Auswahl der Ausbildungsberufe .....	3
2.2 Rekrutierung von Personen, die sich ohne Erfolg auf eine Lehrstelle beworben hatten (November 2004 – Juni 2005) .....	5
2.3 Kontaktierung und Befragung der Ausbildungsbetriebe (Januar 2005 – September 2005) .....	6
2.4 Kontaktierung und telefonische Befragung der Bewerber (Oktober 2005 – Mai 2006) ..	8
3. Datenerhebung in den Betrieben .....	9
4. Aufbereitung der Interviewdaten .....	12
5. Datenanalyse .....	12
5.1 Erkenntnistheoretische Vorbetrachtungen .....	12
5.2 Analysestrategien.....	14
5.3 Argumentationsanalyse.....	16
5.4 Interviewleitfaden und Argumentationsanalyse.....	20
5.4.1 Rekonstruktion von Koordinationsanforderungen ohne Kandidatenbezug .....	21
5.4.2 Rekonstruktion von Koordinationsanforderungen mit Kandidatenbezug.....	22
6. Literatur .....	23
Anhang 1: Flyer .....	25
Anhang 2: Interviewleitfaden .....	26

### 1. Einleitung

Das Schweizer Forschungsprojekt ‚Lehrlingsselektion in KMU‘ wurde von 2004-2006 im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms ‚Integration und Ausschluss‘ (NFP51, <http://www.nfp51.ch>) durch den Schweizerischen Nationalfonds gefördert. Die Studie untersuchte aus betrieblicher Perspektive, aufgrund welcher betrieblichen Logiken die Besetzung beruflicher Ausbildungsplätze in Deutschschweizer Betrieben erfolgt, und inwiefern die Bewerbermerkmale Geschlecht, nationale Herkunft sowie die Schulbiographie in den Selektionsprozessen relevant werden. Ziel war es unter anderem, allfällige betriebliche Diskriminierungsprozesse entlang nationaler Zugehörigkeitskategorien bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen explorativ zu untersuchen. Die Projektarbeiten wurden am Heilpädagogischen Institut der Universität Fribourg unter der Leitung von Prof. Dr. Urs Haeblerlin realisiert. Der Autor dieses Berichts war während der finanzierten Projektdauer für die Projektdurchführung zuständig. In der Zeit von 2007 – 2009 hatte er die Gelegenheit, im Rahmen dreier stipendierter Postdoc-Aufenthalte in Deutschland, Frankreich und Großbritannien das umfangreiche Datenmaterial der Studie mehreren Sekundäranalysen zu unterziehen, um die betriebliche Ausbildungsplatzvergabe vertieft aus organisations- und konventionentheoretischer Perspektive zu analysieren. Aus diesen Arbeiten resultierte ein Modell der Ausbildungsplatzvergabe und Diskriminierung, welches es ermöglicht, soziale Kriterien der Personalselektion (Nationalität, Geschlecht, Alter etc.) theoretisch aus betrieblicher Sicht angemessen zu verstehen (vgl. Imdorf 2008, 2010a, 2010b, 2010c; Imdorf & Leemann 2011).

Der vorliegende Methodenbericht dokumentiert das methodische Vorgehen der Untersuchung „Lehrlingsselektion in KMU“ in differenzierter Art und Weise. Ursprünglich hatte die Untersuchung die Verbindung zwischen individuellen Daten von Lehrstellensuchenden mit Daten von Ausbildungsbetrieben angestrebt. Die Erforschung der Interaktion von Stellenangebot und -nachfrage setzt einen kombinierten Bewerber-Betriebsdatensatzes voraus (Bender et al. 2000). Obwohl sich die Untersuchung dieser Interaktion später als problematisch erwiesen hatte – zum einen wurden aus dem Bewerberpool eines Betriebs jeweils nur Informationen zu zwei BewerberInnen erhoben; zum anderen konnten die Betriebe zu manchen erfolglosen Bewerbungen retrospektiv nicht (mehr) Stellung beziehen – ist es wichtig, die Details des Feldzugangs zu kennen, um die erreichte betriebliche Stichprobe adäquat einordnen zu können. Das nachfolgende *Kapitel 2* dokumentiert die realisierten Strategien der Stichprobenbildung. Anschließend wird nur mehr auf die Untersuchung der Betriebe eingegangen. Nach einer Beschreibung der Datenerhebung (*Kapitel 3*) und der Datenaufbereitung (*Kapitel 4*) wird die Datenanalyse ausführlich dargestellt (*Kapitel 5*). Dabei wird die in den Sozialwissenschaften bisher wenig bekannte Argumentationsanalyse ausführlich dargestellt.

## 2. Konstruktion der Stichprobe(n)

Zwecks Erhebung eines kombinierten Bewerber-Betriebsdatensatzes wurden in mehreren, sich teilweise überschneidenden Phasen sowohl Lehrstellensuchende als auch Betriebe rekrutiert. Im Schuljahr 2004/05 wurden vorerst Lehrstellensuchende, die sich ohne Erfolg auf ausgewählte Ausbildungsplätze in konkreten Klein- und Mittelunternehmen (KMU) beworben hatten, für eine Untersuchungsteilnahme motiviert (*Phase 1 des Feldzugangs, vgl. Kapitel 2.2*). In einem zweiten Schritt wurden die durch diese Jugendlichen gemeldeten Betriebe kontaktiert und falls möglich in die Untersuchung miteinbezogen (Realisierung von Experteninterviews mit ausbildungs- und selektionsverantwortlichen Personen) (*Phase 2, vgl. Kapitel 2.3*). Eine erfolgreiche betriebliche Kontaktaufnahme hat in den meisten Fällen sodann die Rekrutierung jener Bewerberin ermöglicht, die sich mit Erfolg bei den untersuchten Betrieben beworben hatte. Sowohl die erfolgreichen als auch die erfolglosen Bewerber wurden im Anschluss an die Interviews in den Betrieben telefonisch nachbefragt (*Phase 3, vgl. Kapitel 2.4*).

### 2.1 Auswahl der Ausbildungsberufe

Die Untersuchung der Lehrlingsauswahl wurde in sechs Berufsfeldern unter Berücksichtigung von acht Ausbildungsberufen angestrebt. Die Berufe wurden nach folgenden Kriterien ausgewählt:

- Für KMU typische Ausbildungsberufe; hohe Anzahl Auszubildende gemäß Schweizer Ausbildungsstatistik (zwecks Rekrutierungschancen von Lehrstellensuchenden für das Forschungsprojekt sowie praktischer Relevanz der Ergebnisse)
- Variierende Geschlechtstypik der Berufe
- Unterschiedliche Vertretung von in- vs. ausländischen Auszubildenden gemäß Ausbildungsstatistik
- Unterschiedliche schulische Anspruchsniveaus (erwünschtes Schulniveau auf der Sekundarstufe I gemäß den Berufsbildern)
- Unterschiedliche berufliche Erfolgsaussichten der Ausbildungsberufe (Berufsstatus)<sup>1</sup>

Die Auswahl der folgenden Ausbildungsberufe hat eine Streuung dieser Merkmale über wenige Berufe ermöglicht:<sup>2</sup> Tätigkeiten des Carrosserie- und Autogewerbes mit den drei Ausbil-

---

<sup>1</sup> Zur Bestimmung des Berufsstatus von Ausbildungsberufen wurden drei Indikatoren verwendet: berufliches Prestige (SIOPS); durchschnittliche berufliche Stellung gemäss Schweizer Zensusdaten; Ausbildungsdauer (Imdorf 2005)

<sup>2</sup> Die Berufsbezeichnungen widerspiegeln die gewählten Ausbildungsberufe im Jahr 2004. Inzwischen wurden mehrere dieser Berufe modernisiert und umbenannt.

dungsberufen "Autolackierer/in"<sup>3</sup> (D: Lackierer/in), "Automechaniker/in"<sup>4</sup> (D: Automobilmechaniker/in), "Automonteur/in"<sup>5</sup>, sowie der Beruf "Schreiner/in" (D: Tischler/in). Bei diesen vier Berufen handelt es sich typischerweise um männerdominierte Ausbildungen mit unterschiedlichen schulischen Anspruchsniveaus und Berufsprestigewerten sowie variierenden In- und Ausländerquoten. Bei den hauptsächlich von Frauen absolvierten Ausbildungen wurden die zwei Assistenzberufe "Dentalassistent/in" (D: Zahnarthelfer/in) und "Medizinischer Praxisassistent/in" (D: Arzthelfer/in) sowie, im Verwaltungsbereich von KMU, der Ausbildungsberuf „Kauffrau / Kaufmann“ ausgewählt (die kaufmännischen Berufe werden in der Forschungsliteratur den geschlechtergemischten Berufen zugeordnet).

*Tabelle 1* zeigt, wie diese Ausbildungsberufe nach den Auswahlkriterien Geschlechtstypik, Ausländeranteil, Berufsstatus und (dem schulischen) Anforderungsniveau variieren. *Tabelle 2* verweist auf typische Betriebe des Kleingewerbes, welche in der Regel Ausbildungsplätze für die ausgewählten Ausbildungsberufe anbieten.

Tabelle 1: Untersuchte Ausbildungsberufe nach Geschlechtstypik, Ausländeranteil, schulischem Anspruchsniveau und Berufsstatus

<i>Ausbildungsberuf</i>	<i>Geschlechtstypik</i>	<i>Ausländeranteil</i>	<i>Anspruchsniveau</i>	<i>Berufsstatus</i>
Autolackierer/in	männlich	hoch	+	+
Automonteur/in	männlich	mittel	+	++
Automechaniker/in	männlich	tief	++	+++
Schreiner/in	männlich	tief	+	fehlender Wert
Kauffrau/Kaufmann	gemischt	tief	++	++
Dentalassistent/in	weiblich	hoch	+	+
Medizinische/r Praxisassistent/in	weiblich	tief	++	++

Tabelle 2: Untersuchte Ausbildungsberufe nach typischem Ausbildungsbetrieb

<i>Ausbildungsberuf</i>	<i>Ausbildungsbetrieb</i>
Autolackierer/in	Autospritzwerk, Carrosseriewerk Autogarage mit integriertem Spritzwerk
Automonteur/in	Autogarage
Automechaniker/in	Autogarage
Schreiner/in	Schreinerei
Kauffrau/Kaufmann	Kaufmännische Abteilungen von KMUs (diverse Branchen)
Dentalassistent/in	Private Zahnarztpraxis
Medizinische Praxisassistent/in	Private Arztpraxis

Die Auswahl der Ausbildungsberufe hat zu drei Selektionseffekten geführt, die es bei der Interpretation der Untersuchungsergebnisse zu beachten gilt: (1) Mit Ausnahme des Schreinerberufs lassen sich sämtliche Ausbildungsberufe dem *Dienstleistungssektor* zuordnen. Der erste Sektor (landwirtschaftliche Berufe) sowie der zweite Sektor (industrielle Berufe) sind im untersuchten Sample praktisch nicht vertreten. Die Unterrepräsentation des sekundären Sektors erklärt sich teilweise durch die Fokussierung auf Klein- und Mittelbetriebe. (2) Ausbildungsberufe mit sehr hohen *schulischen Anforderungen* sind im Sample kaum vertreten (Ausnahme: Kaufmann/Kauffrau Profil E). (3) Die betrieblichen und beruflichen Kontexte

<sup>3</sup> Neue Berufsbezeichnung: ‚Carrossier/-in Lackiererei‘

<sup>4</sup> Neue Berufsbezeichnung: ‚Automobil-Mechatroniker/ in‘

<sup>5</sup> Neue Berufsbezeichnung: ‚Automobil-Fachmann/-frau‘

der ausgewählten medizinischen Assistenzberufe, die in der Schweiz traditionell von privaten Arzt- und Zahnarztpraxen angeboten werden, sind für *Ausbildungsverhältnisse in frauentypischen Berufsausbildungen* insofern nicht repräsentativ, als die ausbildungsverantwortliche Berufsperson (Ärztin oder Zahnarzt) einen anderen, hierarchisch höheren Berufsstand vertritt als die Auszubildenden. Die beruflichen Beziehungen zwischen den ungleichen Berufsständen (Arzt – medizinische Praxisassistentin, Zahnarzt-Dentalassistentin) gehen dabei oft mit traditionellen Geschlechterbeziehungen einher (z.B. männlicher Lehrmeister – weibliche Auszubildende). Damit handelt es sich um Ausbildungsverhältnisse, die noch immer durch patriarchalische Machtverhältnisse gekennzeichnet sind (im Gegensatz zu manchen anderen frauentypischen Ausbildungen, in denen die weiblichen Auszubildenden von weiblichen Lehrmeisterinnen desselben Berufsstandes angeleitet werden).

## *2.2 Rekrutierung von Personen, die sich ohne Erfolg auf eine Lehrstelle beworben hatten (November 2004 – Juni 2005)*

Ab Oktober 2004 wurde vorerst über 36 Deutschschweizer Berufsinformationszentren (BIZ) versucht, erfolglose Lehrstellensuchende mit Plakat- und Flyerwerbung<sup>6</sup> anzuwerben. Mit vorfrankierten, an das Forschungsprojekt adressierten Flyer konnten die Jugendlichen Betriebe melden, bei denen sie sich ohne Erfolg für eine Lehrstelle beworben hatten. Zusätzlich zu den BIZ wurden auf den Webseiten von zwei kantonalen Berufsbildungsämtern Bannerwerbungen geschaltet, über die man Betriebe mit einem online-Formular melden konnte. Die Teilnahme an der Untersuchung wurde mit einer Wettbewerbsteilnahme verstärkt, als Preise winkten zwei digitale Fotokameras sowie Einkaufsgutscheine im Wert von über 3'000 Sfr. (die Wettbewerbspreise wurden durch diverse Firmen gesponsert).

Beide Rekrutierungsstrategien zeigten bis Ende 2004 jedoch kaum Erfolg.<sup>7</sup> Erfolgreiche Jugendliche auf Lehrstellensuche mussten daher mittels alternativer Strategien über ca. 400 anderweitige Institutionen mit großem Aufwand rekrutiert werden. Unterstützt durch 19 kantonale Berufsbildungsämter sowie 14 kantonale Volksschulämter der Deutschschweiz konnten folgende Institutionen kontaktiert und mit Anwerbematerialien bedient werden:

- 300 Schulen und Schulklassen des 9. und 10. Schuljahrs
- 41 ‚Brückenangebote‘ des Schweizer Übergangssystems
- 28 ‚Motivationssemester‘ des Schweizer Übergangssystems
- 17 Berufswahlschulen

Die neue Strategie unterschied sich von der anfänglichen darin, dass das Anwerbematerial nun durch Vermittler (Lehrkräften, Betreuer etc.) direkt an die Jugendlichen abgegeben werden konnte.<sup>8</sup> Insgesamt wurden so ca. 4000 Flyer an die involvierten Institutionen verteilt, wovon ca. 5% den postalischen Weg zurück an das Forscherteam fanden.

---

<sup>6</sup> Auf den Flyer und Plakaten wurde versucht, mit dem Spruch „Du suchst eine Lehrstelle (...), Forscher suchen dich!“ die Aufmerksamkeit der Jugendlichen zu gewinnen. Den Werbematerialien konnte zudem entnommen werden, dass eine Untersuchungsteilnahme mit einer Wettbewerbsteilnahme belohnt wird. Auf dem Flyer waren die Teilnahmebedingungen für die Untersuchungs- und Wettbewerbsteilnahme detailliert beschrieben (vgl. *Anhang I*).

<sup>7</sup> Eine telefonische ad-hoc Umfrage bei den beteiligten Berufsinformationszentren (BIZ) ergab unterschiedliche Interpretationen des Misserfolgs der anfänglichen Rekrutierungsbemühungen. Als möglicher Grund für das Versagen der Rekrutierungsstrategie wurde hervorgehoben, dass die Werbematerialien im Meer von Prospekten und Informationsmaterialien in den BIZ kaum wahrgenommen würden. Eine interne Evaluation eines BIZ hatte ergeben, dass Materialien in Prospektform, wie sie in der Regel vor Ort aufgelegt werden, von den jugendlichen Adressaten kaum beachtet und genutzt werden.

<sup>8</sup> Zusätzlich wurden 133 Jugendliche auf Lehrstellensuche, die im Frühjahr 2005 in einer Rubrik für Lehrstellensuchende der Berner Tageszeitungen ‚Der Bund‘ und ‚Berner Zeitung‘ inseriert hatten, direkt kontaktiert.

Trotz der sehr breiten institutionellen Unterstützungsbasis (Berufs- und Volksschulämter, Berufsinformationszentren, Schulklassen, Überbrückungsangebote, Akteure der Jugendarbeit) hat sich die Gewinnung von Jugendlichen auf Lehrstellensuche im Rückblick als äußerst delikat erwiesen. Eine Erklärung dieses Sachverhalts dürfte sein, dass es Jugendlichen schwer fällt, selbst angesichts einer Belohnung (Wettbewerbsteilnahme) unbekanntem Forschern ihre Misserfolgserlebnisse zu melden.

Als Folge der aufwändigen Rekrutierungsbemühungen meldeten in der Zeit von November 2004 bis Juni 2005 119 Personen insgesamt 234 Betriebe, bei denen sie sich ohne Erfolg beworben hatten. Jede Anmeldung wurde mit einem Gutschein für ein Online-Angebot von Swisscom (Schweizer Telecom) im Wert von SFr. 20 verdankt und die Person schriftlich aufgefordert, dem Forscherteam weitere Betriebe zu melden. 22 Personen konnten auf diesem Weg motiviert werden, zwei oder mehr (maximal 7) Betriebe zu melden. Von den 234 gemeldeten Betrieben haben 128 die engeren Anforderungen des Forschungsprojekts erfüllt. Ausgeschieden wurden insbesondere Grossbetriebe, sowie kaufmännische Stellen in der Banken- und Versicherungsbranche. Ausgeschieden wurden zudem Fälle, in denen die gemeldete Lehrstelle nicht den verlangten Ausbildungsberufen entsprach, sowie Betriebe, bei denen die zuständige Person für die Besetzung der gemeldeten Lehrstelle im Vorfeld der betrieblichen Kontaktaufnahme nicht eruiert werden konnte.

### *2.3 Kontaktierung und Befragung der Ausbildungsbetriebe (Januar 2005 – September 2005)*

Von den 128 ausgewählten Ausbildungsbetrieben wurden in einem ersten Schritt sukzessive 116 Betriebe brieflich über das Forschungsprojekt informiert und um eine Teilnahme gebeten.<sup>9</sup> Das briefliche Schreiben orientiert unter anderem darüber, dass der Betrieb aufgrund eines erfolglosen Bewerbungsverfahrens einer dem Forscherteam bekannten Person ausgewählt wurde. Bei den kontaktierten Arzt- u. Zahnarztpraxen wurde den brieflichen Anfragen zusätzlich ein Unterstützungsschreiben der jeweiligen Arbeitgeber-Berufsverbände (FMH, SSO) beigelegt.<sup>10</sup> Einige Wochen nach den schriftlichen Erstkontakten wurden die Betriebe telefonisch kontaktiert, um die Selektionsverantwortlichen für ein Interview vor Ort (wenn möglich im Betrieb) zu gewinnen. Vom Angebot, das Interview bei Zeitknappheit über den Mittag in einem Restaurant durchzuführen, wurde in sechs Fällen Gebrauch gemacht.

Von den 116 kontaktierten Betrieben konnten 67 Betriebe (58%) befragt werden. In den übrigen 49 Fällen misslang die Untersuchungsteilnahme: Zum einen lehnten die Betriebe eine Teilnahme ab (etwa mit dem Argument der fehlenden Zeit, besonders auffällig bei Arztpraxen, oder weil einzelne Betriebe bereits anderweitig mit Umfragen eingedeckt und gesättigt waren). Zum anderen wurde von Seite des Projektteams nicht überall mit gleichem Aufwand auf eine Untersuchungsteilnahme hingewirkt (insbesondere bei Betrieben mit kaufmännischen Lehrstellen, da hier eine ausreichende Teilnahmebereitschaft der Betriebe frühzeitig erreicht werden konnte).

Neben den 67 Betrieben des kombinierten Datensatzes wurden 22 weitere Experteninterviews (vgl. *Kapitel 3*) durchgeführt, die meisten in der Pilotphase der Untersuchung: Neben

---

<sup>9</sup> Insbesondere einige erfolglose Bewerbungen für kaufmännische Lehrstellen mit höherem Leistungsprofil wurden im Verlauf der Stichprobengenerierung nicht mehr weiter verfolgt, da die Untersuchungsteilnahme von genügend KMU mit solchen Ausbildungsstellen frühzeitig erreicht wurde.

<sup>10</sup> Obwohl weitere nationale Berufsverbände dem Forschungsprojekt ihre ideelle Unterstützung zugesagt hatten, wurde auf Unterstützungsschreiben in den anderen Branchen verzichtet, da deren Betriebe gegenüber ihren nationalen Verbänden teilweise kritisch eingestellt waren, selbst wenn sie Mitglieder der kantonalen Verbände sind (u.a. im Autogewerbe). Bei den Arzt- u. Zahnarztpraxen war die ideelle Unterstützung der Berufsverbände hingegen sinnvoll. Zum einen waren praktisch alle kontaktierten Zahnärzten und Ärztinnen Mitglieder ihrer Berufsverbände. Zum anderen erwies sich die telefonische Kontaktaufnahme mit diesen Zielpersonen als besondere Herausforderung, da sie nur indirekt über den Empfang der Privatpraxen zu erreichen waren. Solche Empfangsstellen schützen die (Zahn-)Ärzte nicht nur vor unliebsamen Anfragen der Pharmaindustrie, sondern sie können auch den Feldzugang wissenschaftlicher Akteure erschweren.

Vertretern von acht Berufsverbänden wurden acht willkürlich kontaktierte Ausbildungsbetriebe sowie zwei Berufspersonen mit Rekrutierungserfahrung im Rahmen von Pretests befragt.<sup>11</sup> Nachdem sich mit zunehmender Projektdauer abzeichnete, dass die Schreinerbetriebe im Bewerber-Betriebsdatensatz unterrepräsentiert sein würden, wurden außerhalb des kombinierten Datensatzes zusätzlich vier Schreinereien rekrutiert, die neben Regellehren die für die Schweiz damals neue ‚Grundbildung mit Berufsattest‘ (sog. ‚Attestausbildungen‘) für schulschwache Jugendliche angeboten hatten. Mit der Wahl dieser Betriebe war die Absicht verbunden, in der Untersuchung auch einige Ausbildungsstellen von heilpädagogischer Relevanz zu berücksichtigen.

Die erreichte Betriebsstichprobe (N=81, incl. Pretests) lässt sich folgendermaßen charakterisieren: Bei den untersuchten Betrieben handelt es sich ausschließlich um Ausbildungsbetriebe, die entweder eine Regellehre oder einen Ausbildungsplatz mit reduzierten schulischen Anforderungen (Anlehre, Attestausbildung) vergeben hatten. Das Einzugsgebiet der mehrheitlich privatwirtschaftlichen Betriebe verteilte sich auf die deutschsprachige Schweiz (konkret auf die Kantone AG, BE, BL, BS, FR, GR, LU, SH, TG, ZG, ZH). *Tabelle 3 - Tabelle 6* geben die Profile der befragten KMU nach Gemeindetyp, Betriebsgröße, Branche, und Ausbildungsplatz wider.

Tabelle 3: Befragte Betriebe nach Branche

<i>Branche</i>	<i>Anzahl Betriebe</i>
Arztpraxen	9
Zahnarztpraxen	15
Schreinereien	8
Autogaragen	20
Autolackierereien	12
Diverse KMU (kaufmänn. Ausbildung)	15
spezielle Ausbildungsinstitutionen	2

Tabelle 4: Befragte Betriebe nach Lehrstelle

<i>Ausbildungsplatz</i>	<i>Anzahl Betriebe</i>
Büroassistent/in (Attestausbildung)	3
Kauffrau / Kaufmann (Profile B/E/M)	13
Ausbaumonteur/in (Schreiner - Attest)	4
Schreiner/in	5
Autogewerbe (Anlehre)	1
Autolackierer/in	16
Automonteur/in oder Automechaniker/in	13
Dentalassistent/in	14
Medizinische/r Praxisassistent/in	9

Tabelle 5: Befragte Betriebe nach Größe

<i>Anzahl Mitarbeiter</i>	<i>Anzahl Betriebe</i>
1-10	25
11-50	31
51-250	13
251-500	2
fehlender Wert	10

<sup>11</sup> Die Befragungen dienten der Entwicklung und Anpassung des Interviewleitfadens sowie der Erkundung der untersuchten Branchen vor Ort in den Betrieben. Der Zugang zu den Betrieben für die Pretests wurde teilweise durch soziale Kontakte des Interviewers ermöglicht, teilweise aber auch auf Empfehlung von Berufsverbänden.

Tabelle 6: Befragte Betriebe nach Gemeindetyp

Gemeindetyp	Anzahl Betriebe
Ländliche Gemeinden	17
Sub- u. periurbane Gemeinden	31
Zentren	33

#### 2.4 Kontaktierung und telefonische Befragung der Bewerber (Oktober 2005 – Mai 2006)

Für die 67 untersuchten Betriebe des kombinierten Bewerber-Betriebsdatensatzes (vgl. *Abbildung 1*) lagen total 71 *erfolglose* Bewerbungsereignisse von insgesamt 49 Bewerberinnen und Bewerbern vor. Über die befragten Betriebe des kombinierten Bewerber-Betriebsdatensatzes konnten zudem 63 *erfolgreiche* Bewerberinnen für eine Untersuchungsteilnahme gewonnen werden. Sämtliche 112 Bewerber wurden brieflich aufgefordert, gegen eine Vergütung (Einkaufsgutscheins in der Höhe von Sfr. 20) ihr Bewerbungsdossier (Originalkopie oder Rekonstruktion) einzusenden. Insgesamt 61 Personen kamen dieser Aufforderung nach. Ab November 2005 begannen zwei studentische Mitarbeiterinnen mit den 112 Personen telefonisch in Kontakt zu treten, um mit ihnen ein ca. halbstündiges Telefoninterview durchzuführen. Mit 22 der 112 Personen (davon 16 Männer sowie 13 Personen mit erfolgloser Bewerbung) konnte keine telefonische Befragung realisiert werden.

Untersuchungseinheit	Betriebe Verbände	Kontakte Azubis	Befragte Azubis	Bewerbungs- Dossiers
	8 Verbände 10 Betriebe (Pilottests)	Bewerber Bewerbungen	Bewerber Bewerbungen	Bewerber Bewerbungen
<b>Kombinierter Datensatz</b>	<b>67 Betriebe</b>	Total <b>112 134</b>	<b>89 110</b>	<b>61 75</b>
		ohne Erfolg <b>49 71</b>	<b>35 56</b>	<b>19 33</b>
		mit Erfolg <b>63 63</b>	<b>54 54</b>	<b>42 42</b>
	4 Betriebe	[67 Betriebe]	[61 Betriebe]	[50 Betriebe]
<b>Daten- material</b>	90 Interviews (Transkripte)	89 Interviews (Fragebogen & Transkripte)		Aktenmaterial

Abbildung 1: Bewerber-Betriebsstichprobe der Untersuchung „Lehrlingsselektion in KMU“

*Abbildung 1* gibt einen Überblick über die erreichte kombinierte Bewerber-Betriebsstichprobe. Der Datensatz umfasst 67 Ausbildungsbetriebe (mehrheitlich Kleinst- und Kleinbetriebe) und 89 Bewerber, die insgesamt 110 Bewerbungsverfahren bei den untersuchten Betrieben unternommen hatten. Für 112 liegen einige wenige persönliche Informationen aufgrund der retournierten Flyer vor (Geschlecht, Vor- und Familienname, Wohnort). 61 der 89 Personen, die telefonisch befragt wurden, haben zusätzlich ihre schriftlichen Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt. Die Anzahl der Bewerbungsereignisse (Bewerbungen) liegt

über der Anzahl Bewerberinnen, da von einigen Personen erfolglose Bewerbungen an mehrere der untersuchten Betriebe versandt wurden.

Der kombinierte Betriebs-Bewerber-Datensatz wurde ursprünglich mit der Absicht generiert, die Sichtweisen von Bewerbern und Betrieben auf reale Bewerbungsprozesse zu triangulieren. Die beabsichtigte Datentriangulation hat sich jedoch als problematisch erwiesen, da sich die interviewten Selektionsverantwortliche in manchen Fällen nicht oder nur ungenügend an die erfolglosen Bewerberinnen erinnern konnten. Erinnerungen waren insbesondere bei all jenen Kandidaten kaum gegeben, die bereits aufgrund ihres schriftlichen Dossiers abgelehnt wurden. Sie waren aber auch in manchen Fällen, in denen es zu Face-to-Face - Kontakten im Rahmen von Bewerbungspraktika kam, nur mehr bruchstückhaft gegeben. Da sich aus diesem Grund die Analyse des empirischen Materials bis heute weitgehend auf die Analyse der betrieblichen Daten beschränkt hat, wird nachfolgend nicht weiter auf die bewerberseitige Datenlage eingegangen.

Das Wissen um das Vorgehen bei der Datensammlung ist hingegen wichtig, um die Auswahl der untersuchten Ausbildungsbetriebe nachvollziehen zu können. Entscheidend im Hinblick auf die theoretische und methodische Vorbereitung der weiteren Analysen war dabei der Sachverhalt, dass die interviewten Personen in den Betrieben durch den realisierten Feldzugang (Auswahl der Betriebe über erfolglose Bewerbungsbemühungen) einem zusätzlichen Rechtfertigungsdruck bei der Begründung ihrer Rekrutierungspraxis ausgesetzt waren. Dieser Sachverhalt erwies sich für die Angemessenheit der gewählten Theorie und Auswertungsmethode als zentral. Ein weiterer Vorteil des doppelten Feldzugangs (über die Bewerber und die Betriebe) bestand darin, dass damit Gespräche über *reale* (in Abgrenzung zu idealen) Bewerbungsprozessen und Kandidaten induziert werden konnten.

### **3. Datenerhebung in den Betrieben**

Pro Betrieb wurde mindestens eine für die Ausbildungsplatzvergabe zuständige Person interviewt. In der Regel handelte es sich um die Ausbildungsverantwortlichen, oft um Miteigentümer der Betriebe. In mehreren Interviews standen zwei in den Selektionsprozess involvierte Personen Red und Antwort (z.B. ein Zahnarzt und eine Dentalassistentin, oder eine Personalfachfrau und ein Auszubildender). Sämtliche Experteninterviews wurden durch den Autor dieses Gutachtens vor Ort in den Ausbildungsbetrieben durchgeführt. In einigen Fällen fanden die Gespräche anlässlich des Mittagessens in einem Restaurant statt, falls dies von den Untersuchungsteilnehmern so gewünscht wurde.

Experteninterviews erlauben die Ermittlung handlungslegitimierender betrieblicher Sinnstrukturen in Bezug auf die Lehrlingsselektion, also des betrieblich verfügbaren Wissens zur Begründung und Legitimation geläufiger Entscheidungs- und Handlungsroutinen. Über Expertenstatus verfügt, wer einen privilegierten Zugang zu den exklusiven Wissensbeständen einer Organisation und den jeweiligen Entscheidungsprozessen hat (Froschauer & Lueger 2002; Meuser & Nagel 2002).

Das Forschungsinterview stellt dabei eine krisenhafte Situation dar, in der ein Druck zur Rechtfertigung des eigenen Handelns generiert wird. Dieser Druck wurde durch das gewählte Vorgehen bei der Auswahl der Betriebe zusätzlich gestärkt. Im Gegensatz zu einer Fragebogenerhebung ist die autonome Informationskontrolle der Befragten in Interviews reduziert, da die Sprechenden in Zugzwänge der Argumentation geraten, wobei der Modus des Argumentierens an einen Gestaltschließungs- und Detaillierungszwang gebunden ist. In der Folge können interviewte Personen mehr von sich und ihren Betrieben Preis geben, als sie zu Beginn des Forschungsinterviews möglicherweise beabsichtigt hatten.

Die Ansprüche an ein Experteninterview, zum einen gezielte Informationen zur betrieblichen Selektionsrealität nachzufragen und zum anderen den Selektionsverantwortlichen genügend Raum zum Erzählen und Argumentieren zuzugestehen, lassen sich mit einem Leitfaden

gestützten Interview realisieren. Der Interviewleitfaden wurde im Rahmen mehrerer Pretests erprobt und weiterentwickelt. Der Interviewer begann die Gespräche jeweils mit der Erläuterung des Grundes für die Auswahl des Lehrbetriebs. Die Interviewpartner wurden informiert, dass sich das Vorwissen des Interviewers über den *erfolglosen* Kandidaten auf dessen Vor- und Nachname, Wohnort, und die durchlaufenen Schritte im Bewerbungsverfahren beschränken würde. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit erfragt, dem *erfolgreichen* Kandidaten im Anschluss an das Gespräch einen Anmeldebogen für die Untersuchungsteilnahme übergeben zu können. Schließlich wurde auf die vertrauliche und anonyme Verwendung der Interviewdaten hingewiesen (mit dem wichtigen Hinweis, dass weder die erfolgreichen noch die erfolglosen Bewerberinnen von den Gesprächsinhalten Kenntnis erhalten werden).

Als nächstes wurde versucht, gemäß den organisationstheoretischen Vorannahmen der Untersuchung den Interpretationsspielraum der befragten Personen zu rahmen. Der Interviewer vermerkte dazu jeweils wörtlich: „Sie haben bei der Lehrlingsauswahl gewisse subjektive Entscheidungsspielräume, müssen aber immer auch betriebliche u. berufliche Einschränkungen bzw. Vorgaben berücksichtigen, wenn Sie sich für jemanden entscheiden. Diese betrieblichen Vorgaben interessieren mich ganz besonders.“ Der weitere Interviewablauf gestaltete sich sodann in drei Teile (vgl. den vollständigen Leitfaden im *Anhang 2*):

(1) *Informationsfragen zur befragten Person sowie zum Betrieb*: Nach einigen informativen Einstiegsfragen zu Position, Funktion, betrieblicher Zuständigkeit, dem beruflichen Hintergrund sowie der Ausbildungserfahrung der Interviewpartner wurde der betriebliche Kontext näher erfragt (Betriebsalter und -geschichte, Erfahrung mit Lehrlingsausbildung, Organisationsaufbau und Betriebsgröße, betriebliches Marktprofil, Kundschaft und Konkurrenz). Im Sinne des organisationstheoretischen Forschungsinteresses wurde sodann nach Motiven gefragt, weshalb die Lehrlingsausbildung für den Betrieb bedeutsam sei, welches problematische Aspekte der Ausbildung wären, welche Vorteile der Betrieb von einem guten Ausbildungsverhältnis habe, und ob die Absicht bestehe, erfolgreich Ausgebildete später zu übernehmen.

(2) *Fragen zur betriebsüblichen Lehrstellenvergabe*: Es wurden der betriebsübliche Bewerbungsablauf, spezifische Rekrutierungsbemühungen und die an der Selektion mitbeteiligten Personen erfragt. Der Rekrutierungs- und Selektionsprozess wurde dabei durch den Interviewer nach Angaben der Befragten graphisch skizziert. Des Weiteren wurden Zeitpunkt des Beginns, Verlauf und Ende des interessierenden Selektionsprozesses erfragt, sowie Größe und Struktur des Bewerberpools. Um den Bewerberdruck abschätzen zu können, wurde die geschätzte Anzahl schriftlicher Bewerbungen sowie durchgeführter ‚Schnupperlehren‘ (Bewerbungspraktika) erhoben, sowie das Verhältnis von Männern zu Frauen und von Schweizern zu Ausländern<sup>12</sup> unter den Bewerbern.

Anschließend wurde in offener Form erfragt, welche drei *Voraussetzungen* eine erfolgreiche *schriftliche Bewerbung* erfüllen müsse, und *weshalb* diese Voraussetzungen für den Betrieb relevant seien. Danach wurde die Relevanz folgender Informationen, die aus den Bewerbungsdossiers (i.d.R. bestehend aus Bewerbungsbrief, Lebenslauf und Schulzeugnissen) ersichtlich sind, explizit erfragt: Alter, Wohnort, sowie in differenzierten Kategorien Schulaufbahn und -Zeugnisse. Die selektionsrelevante Bedeutung von Schultyp und Fächernoten, von Informationen zu schulischen Abwesenheiten (CH: ‚Absenzen‘), sowie zu Fleiß und Betragen wurde standardmäßig erfragt. Um die prioritären Zeugnisinformationen zu ermitteln, wurde jeweils zuerst danach gefragt, wohin der Blick ins Zeugnis jeweils spontan gehe. Nach einer ersten Reihe von Interviews wurde zusätzlich die Frage nach der Bedeutung von Schulqualifikationen im Hinblick auf ein gelingendes Ausbildungsverhältnis in Berufsschule und Betrieb in den Leitfaden aufgenommen, nachdem ersichtlich wurde, dass es diese zwei Verwertungskontexte zu unterscheiden gilt. Systematisch wurde auch die Bedeutung eines

---

<sup>12</sup> Dies war das erste Mal, dass die Geschlechter- und Ausländerkategorien durch den Interviewer explizit und intendiert genannt wurden.

Sonderklassenbesuchs, einer Klassenrepetition, einer Beanspruchung des Übergangssystems (zehntes Schuljahr, Motivationssemester, Brückenangebote etc.) und die Relevanz externer Schulleistungstests erfragt.

Im Anschluss an diese verschiedenen, aus den schriftlichen Bewerbungsunterlagen ersichtlichen Informationen, wurde wiederum offen danach gefragt, welche drei *Voraussetzungen* ein erfolgreicher Kandidat im Rahmen eines *Bewerbungspraktikums* (oder eines Vorstellungsgesprächs) erfüllen müsse, um für die Lehrstelle in Frage zu kommen, und *weshalb* diese Voraussetzungen für den Betrieb besonders wichtig seien. Es folgten Fragen zur Bedeutung persönlicher Kontakte für die Auswahl, und inwiefern diese nützlich seien, um die geforderten Voraussetzungen zu überprüfen. Nach einer weiteren Informationsfrage zum Zeitpunkt der ersten Kontaktaufnahme mit den Eltern von Bewerbern wurde im Hinblick auf die im Interview erwähnten Voraussetzungen explizit nach der Bedeutung von Geschlecht und Herkunftsland gefragt, sofern diese Kategorien nicht bereits zuvor durch die Befragten thematisiert wurden (was insbesondere bzgl. der Ausländerkategorie häufig der Fall war).

(3) *Fragen zur konkreten Lehrstellenbesetzung*: Im dritten Teil des Interviews wurde den Interviewpartnern schließlich Vor- und Nachname der erfolglosen Bewerberin genannt. Im Vergleich von erfolgreichem und erfolglosem Kandidat war von Interesse, wie die beiden Bewerber vom Betrieb Kenntnis erhalten hatten, ob jemand der beiden Bewerber dem Betrieb bereits bekannt war, und wie sich die beiden Bewerberinnen im Hinblick auf die wichtigsten genannten Selektionskriterien unterschieden haben. Weiter wurde erfragt, aufgrund welcher Gründe der erfolgreiche Kandidat das Bewerbungsverfahren für sich entscheiden konnte. In manchen Interviews erübrigten sich jedoch einige dieser Fragen. Dies war etwa der Fall, wenn die Interviewpartner den interessierenden, erfolglosen Kandidaten nicht erinnern konnten, oder wenn die Geschichte des erfolgreichen Bewerbers bereits im vorausgehenden Interviewteil zur Exemplifizierung und Stützung von Begründungen herangezogen wurde.

Die Befragung der Ausbildungsverantwortlichen verlief in den meisten Fällen unproblematisch und in angenehmer Gesprächsatmosphäre, was angesichts knapper Zeitressourcen<sup>13</sup> sowie der teilweise geringen akademischen Affinität und der Gesprächspartner nicht selbstverständlich war. Dem Interviewer wurde in mehreren Fällen das Du angeboten, oder er wurde von den Interviewpartnern einige Male persönlich am Bahnhof abgeholt. Bei Interviews, die im Restaurant stattfanden, beharrten die Interviewpartner in der Regel darauf, auch die Rechnung des Interviewers zu begleichen. Während den Interviews machten die meisten Gesprächspartner einen authentischen Eindruck und gaben immer wieder überraschend offen Auskunft auch zu sensiblen Gesprächsthemen, etwa zum Umgang mit Bewerbungen von als ausländisch geltenden Jugendlichen. Eventuell hing ihre große Auskunftsbereitschaft auch mit dem Rechtfertigungsdruck zusammen. Für manche Interviewpartner erwies sich die Lehrlingsselektion zudem als drängende Problematik, und die Fragestellung des Projekts stieß entsprechend auf breites Interesse. Oft hatten sich die Interviewpartner für das Gespräch mit eigenen Selektionsunterlagen eingedeckt. Manche der Befragten sahen sich durch die Interviewfragen zu einer bewussten Reflexion des eigenen Verhaltens und Bewerbungsverfahrens veranlasst.

Schwierigkeiten bei der Durchführung der Interviews ergaben sich zum einen durch Zeitdruck (beschränkte Zeit auf Seite der Befragten), zum anderen durch Gesprächsstörungen infolge von Telefonaten sowie von Anfragen durch Kunden oder Mitarbeiter vor Ort. Einige Befragte ließen sich zudem schwer mit den Leitfragen des Interviewleitfadens inhaltlich führen. Andere wiederum bekundeten Mühe, sich im Argumentationsmodus zu äußern. In zwei Fällen machten die Befragten den Eindruck, als ob ihnen während des Gesprächs nicht recht wohl war, etwa im Falle einer sehr jungen Interviewpartnerin. In drei Fällen erwies sich der

---

<sup>13</sup> Für die Interviews wurde von den Interviewpartnern jeweils eine zeitliche Verfügbarkeit von ca. einer Stunde erbeten. In manchen Fällen dauerten die Gespräche jedoch deutlich länger (die Aufnahmelänge der Interviews variierte zwischen 46 und 127 Minuten bei einer durchschnittlichen Länge von 69 Minuten).

Gesprächsstart als eher schwierig, die Befragten öffneten sich dann jedoch im Verlauf des Interviews und zeigten sich schließlich auskunftsbereit. Gespräche, in denen die Interviewpartner grundsätzlich nur widerwillig Auskunft gaben, waren hingegen selten. Vier Interviews fanden in angespannter oder eher kühler Atmosphäre statt.

#### 4. Aufbereitung der Interviewdaten

Mit Ausnahme von zwei Experteninterviews konnten sämtliche Gespräche mit einem digitalen Tonbandgerät aufgenommen werden. In den zwei Fällen, in denen die Interviewpartner eine Audio-Aufnahme des Gesprächs ablehnten, verfasste der Interviewer nach Gesprächsende ein ausführliches Interviewprotokoll. Die digital registrierten Gespräche wurden unter Zuhilfenahme der Transkriptionssoftware EXMARaLDA regelgeleitet transkribiert (Partitur Editor, vgl. <http://www.exmaralda.org/>). EXMARaLDA ermöglicht insbesondere eine angemessene diachrone Darstellung des Interviewverlaufs. Indem der Partitur Editor für jeden Interviewteilnehmer eine eigene Spur bereithält, lässt sich in den Transkripten zeitlich adäquat abbilden, wenn mehrere Gesprächsteilnehmer gleichzeitig sprechen. *Tabelle 8* veranschaulicht die verwendeten Transkriptionsregeln, die sich in Anbetracht des umfangreichen Interviewmaterials und der Analysestrategie als genügend differenziert und praktikabel erwiesen haben. Die Transkripte im Umfang von durchschnittlich 67'800 Zeichen (incl. Leerzeichen; das längste Transkript umfasste 135'600 Zeichen) wurden sodann im *Rich Text Format* für die weitere Codierung und zur Verwaltung der qualitativen Datenanalyse in die QDA-Software Atlas.ti importiert.

Tabelle 7: Regeln der Interviewtranskription

Zeichen	Bedeutung	Beispiel
=	Verschleifung und Trennung	würd=ich, außer . =dem
,	fallende Intonation	genau,
'	steigende Intonation	bitte'
-	Intonation in der Schwebe	oder
<b>GROSS</b>	auffällige Betonung	NEIN
:	gedehnte Aussprache	nu:r
/	Selbstunterbrechung	ab/
*	schnellere Sprechweise	*aber dann*
&	auffällig schneller Anschluss	
( _ )	Kommentar zur Sprechweise oder Bemerkung	(skeptisch), (hustet)
.	sehr kurze Pause	Die relative Dauer einer Pause wird jeweils geschätzt. Pausen, die bei Sprecherwechsel auftreten, sind immer vor dem neuen Redebeitrag markiert.
..	Pause <= 0.5s	
...	Pause <= 1s	
(( _ s))	gemessene Pause	((5s))

#### 5. Datenanalyse

##### 5.1 Erkenntnistheoretische Vorbetrachtungen

Das Projekt ‚Lehrlingsselektion in KMU‘ hatte ursprünglich zum Ziel, aus betrieblicher Sicht besser zu verstehen, wie es zu Ungleichheiten auf dem Lehrstellenmarkt im Zusammenhang mit dem Geschlecht, der nationalen Herkunft sowie der Schullaufbahn von Schulabgängerinnen kommt. Im Zentrum des Forschungsplans standen die Fragen, von welchen expliziten und öffentlich legitimierbaren sowie impliziten Normen die Selektionspraxis der Betriebe geleitet

wird, und wie die Platzierung von Bewerberinnen auf Ausbildungsplätze nach betrieblichen Logiken erfolgt. Von den Antworten auf diese Fragen erhofften wir uns ein besseres Verständnis von Integrations- und Ausgrenzungsprozessen bei der Lehrlingsauswahl. Primäres Ziel der Untersuchung war die Theoriebildung zu Mechanismen der Lehrlingsselektion in Klein- und Mittelunternehmen.

Der ursprünglich formulierte Gesamtzusammenhang von Forschungsfrage, geplanter Datensammlung und -analyse wurde aufgrund von Erkenntnissen interpretativer Forschungsströmungen im Verlauf des Forschungsprozesses angepasst. Kritisierbar wurde insbesondere die zu Beginn des Forschungsprozesses implizite Annahme, dass das geplante Projekt Kausalzusammenhänge aufdecken könne, die bei der Lehrlingsselektion wirksam sind. So war ursprünglich beabsichtigt, neben institutionell verfügbarem handlungs*legitimierendem* Wissen auch *handlungsleitendes* Wissen zu rekonstruieren. Die Aufdeckung dieses Wissens sollte Hinweise darauf liefern, wie in Zukunft der selektive Eingangsbereich der betrieblichen dualen Berufsausbildung für Integration fördernde Sichtweisen und Maßnahmen sensibilisiert werden könnte.

Der über Experteninterviews realisierte Forschungszugang zu betrieblichem Wissen ist jedoch nicht im Stande, empirisch zu rekonstruieren, aufgrund welcher *tatsächlichen* Gründe eine Bewerberin für eine Lehrstelle ausgewählt wird. In einem auf vergangene Entscheidungen ausgerichteten Interview wird mit Handelnden gesprochen, nachdem diese die Handlung bereits vollzogen haben. Zum einen ist man daher auf Rückschlüsse und Erinnerungen dessen angewiesen, was im Augenblick der Handlungsentscheidung ‚gedacht‘ wurde. Zum anderen ist fragwürdig, welches handlungsleitende Wissen überhaupt explizierbar ist, bzw. „ob das Wissen, ‚dessen man sich *ex-post* erinnern kann‘, dem entspricht, was *ex-ante* handlungsstrukturierend oder -auslösend war“ (Radtke 1996). Die Analyse von Experteninterviews ermöglicht Forscherinnen demnach primär eine methodische Rekonstruktion dessen, was Experten rückblickend als ihr vergangenes Selektionshandeln interpretieren und rechtfertigen (*double hermeneutics*). Dabei unterliegt bereits die Wirklichkeitsrekonstruktion der Expertinnen verschiedenen Restriktionen (u.a. eingeschränktes Erinnerungsvermögen, Normen sozialer Erwünschtheit, legitime Rechtfertigungsmöglichkeiten). Die Suche nach handlungssteuernden Wissensbeständen, Entwürfen oder Theorien wird notgedrungen zu einer Rekonstruktionsaufgabe sowohl der Akteure als auch der Forscher.

Im Bewusstsein solcher erkenntnistheoretischer Limiten und unter der Prämisse, dass soziales Handeln sinnhaft und gerichtet erfolgt, lässt sich dennoch nach dem Verhältnis fragen zwischen Bedeutungskonstruktionen, (a) die dem Handeln vorgelagert sind und dieses mitbedingen, und (b) jenen, die dem Handeln nachgestellt sind im Bestreben, dieses Handeln nachträglich mit Sinn auszustatten und zu legitimieren. Bei den nachträglichen Bedeutungskonstruktionen handelt es sich um Rechtfertigungen, die sich mit interpretativen Methoden der Textanalyse rekonstruieren lassen. Doch inwiefern widerspiegeln solche nachträgliche Handlungslegitimationen die ehemaligen Handlungsintentionen? Die Frage ist insofern bedeutsam, als auch anderweitige verbreitete Methoden der Datengewinnung (insbesondere standardisierte Befragungen von Lehrbetrieben mittels Fragebogen) die skizzierte Problematik nicht überwinden. Einer nicht-reaktiven Beobachtung von Selektionsprozessen in Kleinbetrieben – Voraussetzung dazu wäre eine (verdeckte) teilnehmende Beobachtung – sind zudem forschungsethische und -praktische Grenzen gesetzt.

Es gibt zum einen Strategien, um die Übertragbarkeit von aus Interviewtexten gewonnenen Aussagen auf reale Situationen zu *erhöhen*. Im vorliegenden Projekt wurde etwa nach tatsächlich *erlebten* gegenüber rein hypothetischen Situationen und Verhaltensweisen gefragt. Zum anderen kann angenommen werden, dass sich ein als real erlebt dargestelltes Selektionsgeschehen unter vergleichbaren Umständen wiederholen könnte. Auch wenn diese Annahme empirisch ungesichert bleibt, so scheint die Antithese, wonach die in einem Interview generierten sprachlichen Texte *nichts* mit den sozialen Tatsachen gemein hätten, weniger überzeu-

gend. Kurz: Empirische Untersuchungen sind notwendig aber unzureichend, um die für die Lehrlingsselektion *betrieblichen Ursachen* wissenschaftlich zu rekonstruieren. Der Kausalitätsbeweis kann letztlich nur auf theoretischer Ebene erbracht werden.

Im vorliegenden Projekt leistet die organisationstheoretische Prämisse, wonach Organisationen keine Entscheidungen treffen, die sie später in ihrer Umwelt nicht rechtfertigen können, den theoretischen Transmissionsriemen zwischen realen Entscheidungssituationen und nachgestelltem Legitimationshandeln (den empirisch greifbaren und analysierbaren Rechtfertigungsreden). Selbst wenn die Rechtfertigungsressourcen die tatsächliche Auswahl-situation nur ungenügend widerspiegeln, so sind sie im Hinblick auf die Auswahl-situation dennoch hochgradig relevant. Denn die Theorie besagt, dass in organisationalen Selektionssituationen primär Entscheidungen erwartbar sind, die sich ex-post legitimieren lassen. Die wissenschaftlichen Qualitätskriterien Reliabilität und Validität beziehen sich im Rahmen des gewählten Forschungsdesigns entsprechend nicht auf die Rekonstruktion dessen, was im Selektionsprozess ‚wirklich‘ geschah, sondern auf die von den Betrieben vorgebrachten und genutzten Rechtfertigungsressourcen.

Damit lassen sich die Verlautbarungen und Selbstdarstellungen von Organisationsmitgliedern im Forschungsinterview durchaus zur Rekonstruktion von Rekrutierung und Auswahl der Auszubildenden verwerten (Bommes 1996, 41). Methodisch kommt es bei der Untersuchung von Handlungen gerade *nicht* darauf an, Rechtfertigungen und Entschuldigungen zu vermeiden, sondern es gilt durch Forschungsdesign und Befragungsmethoden Situationen zu erzeugen, in denen Rechtfertigungen stimuliert werden (Radtke 1996, 117). Zum einen setzt bereits die Anwesenheit und Aufmerksamkeit eines ‚fremden‘ Wissenschaftlers die Befragten unter Druck, das eigene (Selektions-) Handeln zu legitimieren. Zum anderen wurde der Rechtfertigungsdruck in der vorliegenden Untersuchung zusätzlich erhöht, indem die Selektionsverantwortlichen nach den Gründen für die Ablehnung von realen, dem Interviewer bekannten Bewerberinnen befragt wurden.

## 5.2 Analysestrategien

Da der Betriebsstichprobe des kombinierten Datensatzes weder eine Zufallsauswahl noch – abgesehen von Ausbildungsbereitschaft, Größe und Branchenzugehörigkeit – eine bewusste Auswahl von Selektionskriterien zugrunde lag,<sup>14</sup> konnte eine statistische Generalisierung künftiger Resultate nicht Ziel der Datenanalyse sein. Weil zudem pro Untersuchungseinheit (Betriebe, Bewerber, Bewerbungen) nicht genügend Material für vertiefende Fallstudien erhoben wurde (dazu wäre eine breitere und mehrperspektivische Dokumentation der betrieblichen und/oder individuellen Kontexte notwendig gewesen), drängten sich im Hinblick auf die Auswertung des dennoch äußerst reichhaltigen Datenmaterials explorative, auf Theorieentwicklung ausgerichtete Analysestrategien auf. Dabei gilt es zu beachten, dass die Beschränkung der betrieblichen Stichprobe auf mehrheitlich Kleinst- und Kleinbetriebe des Dienstleistungsgewerbes primär Thesen für diese Betriebstypen erlaubt.

Die Gesprächstranskripte der Experteninterviews wurden denn auch primär zur Entwicklung eines theoretischen Modells der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe unter besonderer Berücksichtigung der Selektionskriterien Schulqualifikationen, nationale Herkunft und Geschlecht genutzt. Im Hinblick auf die interpretative Analyse des umfangreichen Datenmaterials aus 81 Betrieben bietet die Methodenliteratur jedoch wenig Anleitung und Analysewerkzeuge. Das hat damit zu tun, dass die (angelsächsische) Methodenliteratur einerseits auf die

---

<sup>14</sup> Bereits bei der Stichprobe der Jugendlichen, die dem Forschungsteam erfolglose Bewerbungen gemeldet hatten, handelt es sich um einen schwer einordbaren Ausschnitt aus der Grundgesamtheit der Jugendlichen auf Lehrstellensuche. Zu welchen möglichen Verzerrungen der *betrieblichen* Stichprobe das in Kapitel 2 dokumentierte Vorgehen bei der Stichprobengewinnung geführt hat, ist entsprechend schwer rekonstruierbar. Weil die Mehrheit der untersuchten Betriebe weder willkürlich noch zufällig ausgesucht wurde, bleibt die Klassifikation der Betriebe als ‚nicht repräsentativ‘ daher die zuverlässigste.

statistische Analyse generalisierbarer Datensätze und andererseits auf die interpretative Analyse einer beschränkten Zahl von gut kontextualisierbaren Einzelfällen ausgerichtet ist. Das eigene Datenmaterial erwies sich im Verhältnis zu diesen beiden methodischen Traditionen als ‚sperrig‘.

Das eigentliche Potential des erhobenen Datenmaterials liegt in der Möglichkeit, einzelne im Interviewleitfaden enthaltene Themen (z.B. die betriebliche Bedeutung spezifischer Schulqualifikationen oder der nationalen Herkunft etc.) aus der Perspektive einer namhaften Anzahl betrieblicher Stellungnahmen explorativ zu analysieren. Der Interviewleitfaden widerspiegelt dabei einen idealen, inhaltlich vollständigen Gesprächsablauf. Aufgrund der zahlreichen betrieblichen Stellungnahmen war es jedoch nicht erforderlich, dass in sämtlichen Interviews zu jedem Thema des Leitfadens Stellung bezogen wurde. In der realen Interviewsituation konnten aufgrund der begrenzten Gesprächszeit nie alle Themen gleichwertig erfragt werden. Die einzelnen Themen wurden in den verschiedenen Interviews vielmehr mit unterschiedlicher Priorität erfragt, je nach Bedeutsamkeit der Themen für die Interviewpartner, aber auch in Abhängigkeit des Wissensbedarfs auf Seiten des Interviewers. So war es beispielsweise nach mehreren Dutzend Interviews nicht mehr dringlich, hinsichtlich der erfragten Schulqualifikationen allzu sehr in zeitraubende Details zu gehen. Die Interviewzeit konnte vermehrt auf alternative Fragen verwendet werden, deren vertiefte Thematisierung zusätzliche Erkenntnisse versprach. Damit ermöglicht das vorliegende Datenmaterial Hypothesen generierende Analysen zu sämtlichen Themen des Interviewleitfadens.

Das umfangreiche Datenmaterial wurde unter Berücksichtigung von drei Analysestrategien ausgewertet:

*Deskription von Informationen zu Ausbildungsbetrieben und Prozessen der Lehrlingsrekrutierung:* Die Fragen des Interviewleitfadens zu Rekrutierungsbemühungen und Auswahlprozess ermöglichen die Beschreibung einzelner Selektionsschritte, also die Rekonstruktion selektionsrelevanter Orte, Momente, und Bewährungsproben, sowie die Benennung der in den Auswahlprozess involvierten Personen („Prüfer“). Die Deskription unterschiedlicher Gliederungsweisen des betrieblichen Auswahlprozesses hat unter anderem gezeigt, dass die aus Grossbetrieben bekannte Auswahlformel „Screening von Bewerbungsdossiers – Vorstellungsgespräch – Assessment“ in Kleinbetrieben selten vorkommt. Das Auswahlprozedere gliedert sich in kleineren Betrieben vielmehr in vielfältiger Art und Weise. Nicht selten kommt es vor, dass der Auswahlprozess (insbesondere im Kontext eines überschaubaren Bewerberpools) nicht mit der Sichtung von Bewerbungsdossiers beginnt, sondern mit kurzen Betriebspraktika (Imdorf 2007b). In manchen Fällen kommt es zudem gar nicht erst zur Einreichung eines Bewerbungsdossiers, sondern eine betriebliche Absage kann bereits anlässlich einer mündlichen telefonischen Erkundigung erfolgen. Informationen zu Art und Weise, wie Betriebe den Rekrutierungsprozess organisieren, aber auch anderweitige systematisierte betriebliche Informationen, lassen sich neben einer eigenständigen beschreibenden Verwertung auch zur Kontextualisierung der unter (b) und (c) skizzierten Analysen nutzen.

*Inhaltsanalyse:* Zur Rekonstruktion der Bedeutungen von Schulqualifikationen bei Rekrutierung und Auswahl wurden die im Leitfaden abgefragten Kategorien von Schulqualifikationen und deren betriebsrelevante Bezüge im Textkorpus vorerst computergestützt lokalisiert und deduktiv codiert. Dieses reduzierte Textmaterial wurde sodann einer zusammenfassenden, induktiven Inhaltsanalyse unterzogen (Mayring 1995), um den Bedeutungsgehalt der abgefragten Kategorien aus betrieblicher Sicht zu rekonstruieren. Dabei waren sowohl die betriebliche Relevanz spezifischer Informationen aus den Schulzeugnissen als auch ihre antizipierte Bedeutung hinsichtlich eines gelingenden Ausbildungsverhältnisses von besonderem Interesse (Imdorf 2009b). Da für jede untersuchte Branche neun bis fünfzehn Transkripte ausgewertet werden konnten, ließen sich einzelne Fragestellungen zusätzlich unter Berücksichtigung branchenspezifischer bzw. beruflicher Merkmale auswerten. Dies trifft auch auf die nachfolgend präsentierte Argumentationsanalyse zu.

*Argumentationsanalyse:* Die Beantwortung der Fragen, *warum* bestimmte, von den Selektionsverantwortlichen genannte Selektionskriterien bei der Ausbildungsplatzvergabe als wichtig erachtet werden, erfolgt in der Regel im Modus der Argumentation. Gleiches gilt, wenn Befragte begründen, *weshalb* eine spezifische Bewerberin die Ausbildungsstelle erhalten hat, während anderweitige Bewerber leer ausgingen. Entsprechend eignet sich eine Argumentationsanalyse in besonderem Maß, um die Rechtfertigungsreden der Interviewten auszuwerten und die zur Begründung von Auswahlentscheidungen genutzten Konventionen interpretativ herauszuarbeiten. Nachfolgend wird die verwendete Toulminsche Argumentationsanalyse ausführlich dargestellt, da sie in den Sozialwissenschaftlichen wenig bekannt ist.<sup>15</sup>

### 5.3 Argumentationsanalyse

Gemäß einem konventionentheoretischen Modell der (Ausbildungs-) Stellenvergabe (Imdorf 2010a; Imdorf & Leemann 2011) sind Arbeitsorganisationen in verschiedene Welten eingebunden, insbesondere in eine industrielle, marktförmige, häusliche, projektförmige sowie in eine staatsbürgerliche Welt. Jede Welt definiert auf ihre Art, wer in ihr als ‚groß‘ gilt, und welche Voraussetzung erfüllt sein müssen, um Zutritt in einen Betrieb zu erhalten. Entsprechend ihrer jeweiligen Funktionsprinzipien und Koordinationsanforderungen stellen diese Welten daher unterschiedliche Selektionskriterien an eine erfolgreiche Kandidatin. Relevant für die Analyse von Rechtfertigungsreden, mit denen Auswahlentscheide legitimiert werden können, ist nun, dass die Konventionen, die den sozialen Zusammenhalt einer Welt garantieren, in der Öffentlichkeit einer Arbeitsorganisation als legitim gelten. Boltanski & Thévenot (2007) sprechen daher auch von Rechtfertigungsformen, wenn sie sich auf solche Koordinationsordnungen beziehen. Damit ist zu erwarten, dass sich Selektionsverantwortliche in der Rechtfertigung ihrer Auswahlentscheide explizit oder implizit auf solche Rechtfertigungsformen und Konventionen des sozialen Zusammenhalts beziehen. Wie dies die Interviewpartner praktisch tun, und wie sich ihre Rechtfertigungen methodisch rekonstruieren lassen, soll nachfolgend skizziert werden.

Der Struktur nach handelt es sich bei Rechtfertigungsreden um Argumentationen, die beim Adressaten die Zustimmung zu einer bestimmten Schlussfolgerung – z.B. für einen Entschluss gegen oder für eine Kandidatin – erzeugen sollen (Radtke 1996, 115). In der empirischen Analyse der Möglichkeitsbedingungen solcher Schlussfolgerungen geht es demnach darum, die Prämissen, welche die Darstellung einer bereits realisierten Selektionsentscheidung als *richtige* Entscheidung gestatten, argumentationsanalytisch zu erschließen. Die mit diesen Prämissen verknüpften Hintergrundserwartungen, von denen aus argumentiert wird, werden in der klassischen Rhetorik als *Topoi* bezeichnet.<sup>16</sup> Es handelt sich dabei um Hintergrundwissen, über welches Einverständnis herrscht, und dessen Anerkennung eine intersubjektive Verständigung über zurückliegende Ereignisse erlaubt (Radtke 1996, 116).

Von den Selektionsverantwortlichen ist demnach zu erwarten, dass sie im Experteninterview ihre Entscheidung mit Hintergrundserwartungen begründen, die sich in den Bereich des betrieblich Gültigen und Selbstverständlichen einordnen lassen. Dabei geht es nicht um die „Wahrheit“ des selektionsrelevanten Entscheidungsmoments, sondern um Wissen, das in einem Betrieb für plausibel gehalten wird und nicht hinterfragt werden muss. Mit Bezugnahme auf die Soziologie der Konventionen können die betrieblichen Koordinationsanforderungen und Wertigkeitsordnungen als solcherart geteiltes und plausibles Wissen verstanden werden,

---

<sup>15</sup> Wichtige Orientierungspunkte bei der Anwendung dieses Analyseinstruments auf die eigenen Fragestellungen waren die empirischen Arbeiten von Radtke (1996), der die linguistische Argumentationstheorie von Toulmin (1996) auf die sozialwissenschaftliche Analyse pädagogischen Handelns übertragen hatte. Gomolla und Radtke (2002) haben das Toulminsche Argumentationsschema später dazu verwendet, um die alltagsrelevanten Bedeutungsressourcen zu rekonstruieren, welche die Institution Schule zur Legitimation der schulischen Selektionen heranzieht (Radtke 1996, 109-135).

<sup>16</sup> An die Tradition der Topik knüpft auch das rechtfertigungstheoretische Projekt von Boltanski und Thévenot (2007, 98) an.

auf das sich die Selektionsverantwortlichen beziehen, wenn sie ihr Entscheidungshandeln nachträglich mit Argumenten untermauern.

Die Rekonstruktion der Topoi, die auf solche betriebliche Koordinationsanforderungen verweisen, verlangt nach einem Werkzeug, um die Argumentations- und Begründungsmuster in Interviewtexten methodengeleitet offen zu legen. Das Toulminsche Argumentationsschema ist ein solches Instrument, das sich zur empirischen Rekonstruktion von Wissensbeständen eignet, die der Legitimation von Selektionsentscheidungen dienen.<sup>17</sup>

Ein Argumentationsmuster (vgl. *Abbildung 2*) beginnt nach Toulmin (1996) mit einer Feststellung (*Datum* oder *Beobachtung*), von der auf eine Schlussfolgerung (*Konklusion*) geschlossen wird. Die Argumentationsanalyse zielt nun darauf, jenes Wissen aus dem Text zu rekonstruieren, das den Schluss vom Datum auf die Konklusion ermöglicht. Dabei handelt es sich um die *Schlussregel*, welche die Garantie übernimmt, dass der Schluss möglichst ohne Widerspruch vollzogen werden kann. Dies gelingt nur dann, wenn die darin eingelagerte Hypothese über die Wirklichkeit auf die Zustimmung der Adressaten stößt (Radtke 1996, 130). Schlussregeln repräsentieren jene Begründungsmuster und Wertprämissen, die als selbstverständlich, anerkannt und legitim gelten, und so als Rechtfertigung der eigenen Praxis mit großer Wahrscheinlichkeit auf Akzeptanz stoßen (Gomolla & Radtke 2002, 146f). Sie sind als zeit- und kulturspezifische Argumentationsstandards zu betrachten (Radtke 1996, 131), bzw. im vorliegenden Forschungszusammenhang als betriebspezifische Standards. In ihrer Gesamtheit geben sie einen Einblick in das Wissen einer Organisation, „das in ihren Mitgliedern und durch sie spricht“ (Gomolla & Radtke 2002, 152). Sie können sowohl auf Gewohnheiten und Routinen als auch auf Rechtssätzen oder Gewohnheitsrechten beruhen (Toulmin 1996, 91), oder in alltäglichen Denkformen, Klischees oder Stereotypen aufscheinen (Wengeler 1997, 128). Während *Datum* und *Konklusion* explizit im Text identifizierbar sein müssen, kann die Schlussregel im Sinne von *tacit knowledge* implizit bleiben, solange eine geteilte Zustimmung erwartet wird, die vom Adressaten ohne Widerrede geleistet wird. Dies ist etwa dann der Fall, wenn eine Person mit den Werten und Zielen einer Arbeitsorganisation, auf welche die Schlussregel Bezug nimmt, gut vertraut ist (Toulmin et al. 1979, 302). Eine implizite Schlussregel lässt sich dann durch die Beantwortung der Frage rekonstruieren, welches Wissen Redner und Adressat teilen müssen, um übereinstimmend den Schluss auf die Konklusion ziehen zu können (Radtke 1996, 134). Schlussregeln können jedoch nur solange unausgesprochen und implizit bleiben, wie sie nicht in Frage gestellt werden (Bommers et al. 1996, 16), etwa im Rahmen eines Interviews.

Für die Rechtfertigung einer legitimen Personalauswahl sind jene Schlussregeln besonders dienlich, die es gestatten, die beobachtbaren Qualitäten eines Kandidaten für die Reproduktion betrieblicher Welten – und damit in letzter Hinsicht für den betrieblichen Bestandserhalt – als förderlich darzustellen (Toulmin et al. 1979, 301). Dies wird durch die Bezugnahme der Begründungsmuster auf die zentralen Koordinationsordnungen einer Arbeitsorganisation geleistet. Eine direkte Bezugnahme auf die *industrielle* Welt liegt vor, wenn sich eine Schlussregel auf die Formel ‚wer die Effizienz erhöht, verbessert die allgemeine Funktionsweise der Organisation‘ (ebd., 302) zuspitzen lässt. Eine auf die Konvention der *marktförmigen* Welt bezogene Schlussregel erlaubt es dagegen, die Qualität einer Bewerberin positiv zu bewerten, weil sie der betrieblichen Produktivität förderlich ist, bzw. weil der Betrieb damit finanzielle Kosten einspart (ebd., 289). Produktivitätskalküle setzen in der Regel nicht nur eine industrielle und marktförmige Koordinationsordnungen im Betrieb voraus, sondern auch eine *häusliche*. Auf die häusliche Konvention bezieht sich eine Schlussregel beispielsweise dann, wenn argumentiert wird, dass ein erfolgreicher Kandidat ein guter *Teamplayer* (ebd.,

---

<sup>17</sup> Im Sinne handlungsleitender Alltagstheorien und bewährter Lösungen lassen sich Argumentationsmuster auch den sozialen Deutungsmustern zuordnen. Die hier präferierte Argumentationsanalyse geht aber über eine Deutungsmusteranalyse insofern hinaus, als sie die Strukturen einer Entscheidung angemessener zu operationalisieren und damit das für die Entscheidung notwendige Begründungswissen präziser zu identifizieren vermag.

302) sein – bzw. aus der betrieblichen Innensicht – in ein Team sozial passen sollte. Schlussregeln können auch auf *Kompromissfiguren* mehrerer Koordinationsordnungen Bezug nehmen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn eine Kosten-Nutzen-Argumentation (als Ausdruck eines Kompromisses von marktförmiger und industrieller Welt) für oder gegen einen Kandidaten spricht.

Die im analysierten Interviewmaterial ermittelten Argumentationsfiguren für bzw. gegen bestimmte Bewerbergruppen offenbaren aber auch Schlussregeln, die sich nicht direkt den betrieblichen Koordinationsordnungen zuordnen lassen. Dies ist grundsätzlich dann der Fall, wenn nicht mehr im betrieblichen Interesse, sondern im Interesse der Lehrstellensuchenden argumentiert wird. So haben beispielsweise einige männliche Ärzte und Zahnärzte, gestützt auf die eigene Geschlechteridentität, gegen die Anstellung junger Männer für die traditionell frauentypischen Berufe Dentalassistentin bzw. Medizinische Praxisassistentin mit dem Argument votiert, dass die unzureichende Entlohnung dieser Berufe mit der männlichen Ernährerrolle unvereinbar sei. Deshalb gälte es jung Männer davor zu schützen (Imdorf 2007c). Mit dieser Argumentation wird ein betriebsrelevanter Deutungsrahmen zugunsten einer familienzentrierten Begründung verlassen. Das Argumentationsmuster lässt sich durch die Zuordnung der Schlussregel zu einem Kompromiss von häuslicher und marktförmiger Welt in der familiären Sphäre aber weiterhin konventionentheoretisch klassifizieren.

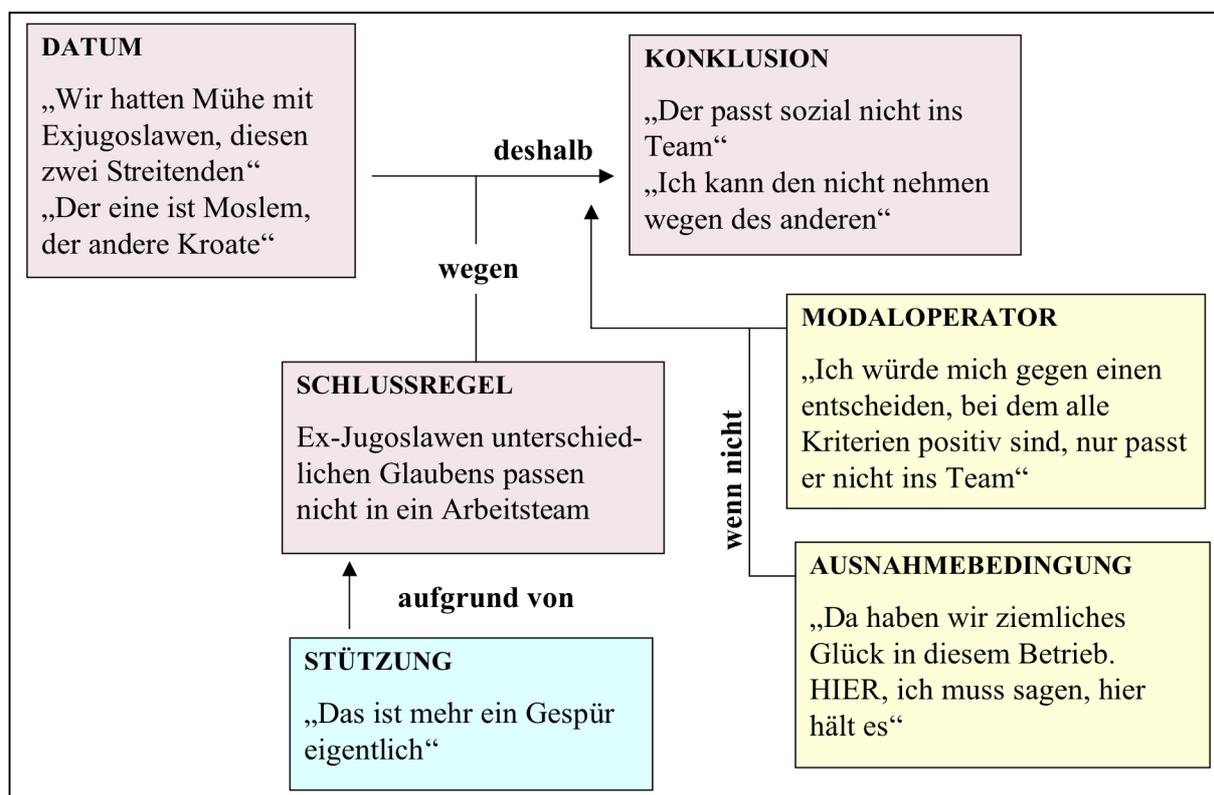


Abbildung 2: Toulmin'sches Argumentationsschema

Der formale Ablauf der Überführung eines Datums in eine Konklusion unter Zuhilfenahme einer Schlussregel kann als kürzeste Form einer Argumentation betrachtet werden (vgl. *Abbildung 2*). Diese basale Struktur kann mit dem Toulmin'schen Schema jedoch weiter ausdifferenziert werden: Eine *Ausnahmebedingung* gibt Umstände an, unter denen der durch eine Schlussregel ermächtigte Schritt von der Beobachtung auf die Konklusion einzuschränken bzw. aufzuheben ist. Eine solche Situation kann z.B. dann gegeben sein, wenn eine Begründung der Glaubwürdigkeit eines Unternehmens in der Öffentlichkeit schaden könnte (Toul-

min et al. 1979, 304). Mit Bezugnahme auf das hier beanspruchte Konzept der Ausbildungsplatzvergabe könnten Betriebe etwa davon absehen, einen Selektionsentscheid mit einer in der Öffentlichkeit nicht anerkannten Schlussregel zu begründen, obwohl die Zustimmung dazu betriebsintern gegeben wäre. Ein *Modaloperator* wiederum relativiert den Geltungsanspruch einer Schlussregel. Er legt fest, wie zwingend der Schluss vom Datum auf eine Konklusion durch eine bestimmte Schlussregel begründet werden kann (Toulmin 1996). Toulmin, Rieke und Janik (1979, 304f) führen hierzu das Beispiel einer betrieblichen Entscheidung an, die in einer Gruppe von Mitarbeitern mit divergierenden Sichtweisen gefällt wird. Auswahlentscheide in der Gruppe sind bei der Lehrlingsauswahl meist die Regel, wenn mehr als eine Person in die Beobachtungen und Beurteilung der Kandidaten involviert ist. Eine Schlussregel ist in einer solchen Selektionssituation erst dann *betriebsintern* tragfähig, wenn sich möglichst alle Selektionsakteure damit einverstanden erklären können.

Sofern ein Redner nicht sicher sein kann, dass der Adressat (im vorliegenden Fall: der Interviewer) die unterlegten Prämissen unvoreingenommen akzeptiert, und insbesondere wenn der Adressat eine Schlussfolgerung offen in Frage stellt, bedarf die Schlussregel einer *Stützung* in Form einer Versicherung, welche die Zulässigkeit der Schlussregel garantiert. Stützungen können in diversen Formen vorliegen, um die Plausibilität einer Schlussregel zu steigern: Erzählungen, Beobachtungen, Erfahrungswissen,<sup>18</sup> Verweise auf wissenschaftliche Befunde und Theorien, Berufung auf Experten oder anerkannte Persönlichkeiten, Heranziehen einer Analogie, Beispiele von Einzelfällen etc. (Radtke 1996, 133; Wengeler 1997, 139 u. 144). Solche Stützungen können zusätzliche Hinweise auf die Koordinationsordnung ermöglichen, auf welche sich eine Schlussregel bezieht. Toulmin et al. (1979, 304) verweisen auf Organisationsdefinitionen von Profit-Unternehmen oder von Effizienz basierten Organisationen, die als Stützungen einer Argumentation herbeigezogen werden können. In versprachlichter Form machen Stützungen quantitativ oft den größten Teil eines Arguments aus. Aber auch emotionale Äußerungen lassen sich in einen Argumentationsablauf als Stützung von Schlussregeln formal einbinden,<sup>19</sup> etwa wenn der Richtigkeit einer Entscheidung mit Verweis auf das eigene ‚Bauchgefühl‘ Nachdruck verliehen wird (Imdorf 2010b).

*Abbildung 2* illustriert exemplarisch ein fiktives (mit Auszügen aus zwei Interviews konstruiertes) Argumentationsmuster, dem die Schlussregel zugrunde liegt, dass Ex-Jugoslawen unterschiedlichen Glaubens nicht in ein Arbeitsteam passen würden. Ausgehend von der *Beobachtung*, dass man in einem Betrieb „Mühe mit Exjugoslawen“ unterschiedlicher Religionszugehörigkeit gehabt habe (zwei Personen hätten sich gestritten, „der eine ist Moslem, der andere Kroat“<sup>20</sup>), wird abgeleitet, dass die beiden Personen „sozial nicht ins Team“ passen, bzw. dass nur einer der beiden imaginären Kontrahenten berücksichtigt werden könne. Die Tauglichkeit der Schlussregel wird dabei mit affektivem Wissen („das ist mehr ein Gespür“) untermauert. Sie wird zudem zweifach qualifiziert: Die Aussage, „Ich würde mich gegen einen entscheiden, bei dem alle Kriterien positiv sind, nur passt er nicht ins Team“ kann als Modaloperator verstanden werden, der dem Argument der Teampassung eine besonders hohe Bedeutsamkeit im Entscheidungsprozess zuweist. Die Äußerung, dass man im eigenen Betrieb („HIER“) „ziemliches Glück“ habe, da „es hier halte“, setzt die zuvor betonte Schlussregel für den eigenen Betrieb im Sinne einer Ausnahmebedingung wiederum außer Kraft.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Pragmatische Argumentationen basieren oft auf Erfahrungen. Im vorliegenden Kontext kann beispielsweise argumentiert werden, dass eine Kandidatin als künftige Auszubildende erfolgreich sein wird, weil die Erfahrung gezeigt habe, dass sich ihr Profil im Betrieb bewährt.

<sup>19</sup> Auch wenn Toulmin (1996, 93ff) mögliche Stützungen von Schlussregeln nicht an emotionalen Überzeugungen exemplifiziert, betont er dennoch die Veränderlichkeit und Bereichsabhängigkeit einer Stützung.

<sup>20</sup> Wobei „Kroat“ für eine nicht-muslimische (implizit: christliche) Glaubenszugehörigkeit steht.

<sup>21</sup> Die Tatsache, dass die ausbleibenden Probleme im eigenen Betrieb *glücklichen* Umständen geschuldet sei, verweist darauf, dass es sich nicht um einen Regelfall handelt. Damit kann die allgemeine Gültigkeit der Schlussregel trotz widersprüchlicher Erfahrung im eigenen Betrieb aufrechterhalten werden.

Das Toulminsche Argumentationsschema bietet sich als *Heuristik* an, mit der – wie im vorliegenden Projekt – auch sehr umfangreiches Interviewmaterial geordnet und theoriegeleitet reduziert werden kann. Zum einen ermöglicht das Schema zu entscheiden, welche Ausschnitte eines Interviewtranskripts für die Analyse von Rechtfertigungsreden von besonderem Interesse sind, nämlich Textstellen, die im Modus der Argumentation produziert wurden. Wurde das Textmaterial in dieser Weise reduziert, lassen sich anschließend die formalen Ebenen einer jeweiligen Argumentation operationalisieren. Der reduzierte Text lässt sich dazu in drei Ebenen gliedern, welche die nötigen Elemente einer formal vollständigen Argumentation bereitstellen (Radtke 1996, 133): Ebene 1 umfasst die Daten und die Konklusion; Ebene 2 die mehr oder weniger explizit eingeführte Schlussregel; und Ebene 3 die Stützungen. Das Ziel der Analyse ist erreicht, sobald auf Ebene 2 die Schlussregel im Sinne eines betrieblichen Wissens, welches den Schluss von der (betrieblichen) Beobachtung auf die Konklusion (Ebene 1) erlaubt, rekonstruiert ist (ebd.). Abschließend lassen sich die rekonstruierten Schlussregeln den von Boltanski und Thévenot propagierten Wertigkeitsordnungen und Rechtfertigungsformen, die ihrerseits die Komplexität von Rechtfertigungsmöglichkeiten auf theoretischer Ebene reduzieren, zuordnen.<sup>22</sup>

Die Unterscheidung von formaler und materialer Argumentationsanalyse (Wengeler 1997) erleichtert dabei das methodische aufspüren der Rechtfertigungsprinzipien. Während die formale Analyse auf die Entdeckung des Toulminschen Schemas im Textmaterial abzielt, liefert die materiale Analyse die interessierenden Inhalte des betrieblichen Entscheidungswissens. Sowohl die formale Festlegung des Textes auf die drei analytischen Ebenen als auch die inhaltliche Bestimmung der Schlussregel hängen dabei vom Urteil der Interpreten ab. „Der Interpret weiß der Form nach, was er sucht, und die Interpretationsleistung besteht darin, die Formen/Strukturen/Muster im Gesprächsverlauf zu entdecken“ (Radtke 1996, 134). Ob ein Textteil als Datum, Konklusion, Schlussregel oder Stützung zu gelten hat, ist oft nicht eindeutig, zumal sich die Funktion der Elemente von Argumentationsschritt zu Argumentationsschritt verändern kann (ebd.). Aufgrund der großen Interpretationsfreiheit empfiehlt Radtke (1996, 135) eine ansatzweise Systematisierung der Argumentationsanalyse, die sich an drei methodischen Prinzipien aus dem von Oevermann et al. (1983) entwickelten Konzept der ‚objektiven Hermeneutik‘ orientiert:

- Das Prinzip der *Sachhaltigkeit*: es sollen nur Argumente rekonstruiert werden, die vom Text gedeckt sind; dies entspricht auch der methodischen Haltung von Boltanski und Thévenot (2007, 466), die empfehlen, bei der Analyse so nah wie möglich an den Argumentationsgängen der Akteure zu bleiben.<sup>23</sup>
- Das Prinzip der *Strukturerschliessung*: ein Text gilt als erschlossen, wenn Figuren am Text entwickelt und erfolgreich zur Interpretation weiterer Textteile herangezogen werden können. Fokussiert wird auf Schlussregeln, die sich über verschiedene zeitliche, lokale oder institutionelle Kontexte hinaus vergleichen lassen (Wengeler 1997, 125).
- Das Prinzip der *Sequenzierung*: der Sinn des Textes wird Schritt für Schritt erschlossen.

#### 5.4 Interviewleitfaden und Argumentationsanalyse

Der Interviewleitfaden enthielt Fragen nach dem betriebsüblichen Bewerbungsprozess und den einzelnen Selektionsetappen, auch wenn es nicht Ziel der Untersuchung war, die einzelnen Bewährungsproben (betriebsexterne und -interne Tests, betriebliche Prüfsituationen und -

<sup>22</sup> Auch wenn Boltanski und Thévenot (2007, 470) auf die topische Analyse Bezug nehmen, gehen sie nicht auf das Potential des Toulminschen Argumentationsschemas für die Analyse von Rechtfertigungsreden ein.

<sup>23</sup> Im Gegensatz zu dieser Position lassen sich implizit gehaltene Schlussregeln mittels rhetorischer Überlegungen im Rahmen einer interpretativen Analyse freilegen. Die Argumentationsanalyse berücksichtigt in diesem Fall nicht nur vollständig explizierte Argumentationen, sondern auch Aussagen, welche implizit eine Argumentation enthalten (Wengeler 1997, 125). Wengeler (ebd. 122) betrachtet die Argumentationsanalyse entsprechend als Methode der Diskursanalyse, die auch das Nicht-Gesagte bzw. das nicht offen Ausgesprochene offen zu legen vermag.

Aufgaben, vgl. Imdorf 2008, 2010a) systematisch zu untersuchen. Die Urteilsbildung im Rahmen solcher ‚Prüfungen‘, mit denen die Qualität der Kandidaten konkret erhoben wird, lässt sich ebenfalls als argumentative Struktur verstehen, denn auch eine Prüfung muss rechtfertigbar sein (Boltanski & Thévenot 2007, 32). Die *Beobachtung* besteht dann in den ermittelten Zuständen im Hinblick auf die zu bestimmende ‚Größe‘, und die *Konklusion* in der Rangierung der zu prüfenden Kandidaten im Hinblick auf das für die Prüfsituation verbindliche Äquivalenzprinzip. Das Prüfverfahren selbst kann zur Stützung der Schlussregel herangezogen werden, welche eng mit dem Äquivalenzprinzip verknüpft ist. Jede Welt kennt dabei ihre eigenen legitimen Verfahren bzw. Prüfmethode um zu bestimmen, ob jemand ‚groß‘ oder ‚klein‘ ist. So eignet sich ein standardisiertes Prüfverfahren, wie es beispielsweise in der industriellen Welt bei der Ermittlung von Mathematikleistungen angewendet wird, nicht für die Stützung eines häuslichen Urteils (ebd., 330). Häusliche Urteile basieren oft auf ‚Bauchgefühlen‘, die sich wiederum nur begrenzt eignen, um die Qualität von Bewerbern in der industriellen Welt zu ermitteln, da die Verlässlichkeit der Methode dort in Frage gestellt wird (Imdorf 2010b).

Der Schwerpunkt der Untersuchung „Lehrlingsselektion in KMU“ lag jedoch weniger in der Rekonstruktion der Bewährungsproben, sondern in der Aufdeckung selektionsrelevanter betrieblicher Normen und der damit verknüpften betrieblichen Koordinationsanforderungen. Die im Interviewleitfaden (vgl. *Anhang 2*) enthaltenen Fragen zu den betrieblichen Selektionskriterien bringen solche Koordinationsanforderungen auf zwei Arten zur Sprache: ohne sowie mit Bezugnahme auf konkrete Bewerber und Bewerberinnen.

#### 5.4.1 Rekonstruktion von Koordinationsanforderungen ohne Kandidatenbezug

In den Experteninterviews wurden die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Bewerbung in mehreren Schritten erfragt. In einem ersten Schritt wurde danach gefragt, welche Voraussetzungen ein schriftliches Bewerbungsdossier weshalb erfüllen müsse, damit die Bewerbung nicht zurückgewiesen wird. Der erste Teil der Frage zielte auf die spontane Nennung von Selektionskriterien, die sich als Ausdruck von Koordinationsanforderungen eines Ausbildungsverhältnisses interpretieren lassen. Die genannten Kriterien (z.B. „Vollständigkeit der Bewerbung“, „die Schulzeugnisse“, „saubere Gestaltung“, „das Bewerbungsfoto“) verweisen zum einen auf Informationsquellen, aus welchen Qualitäten eines Erfolg versprechenden Kandidaten erschlossen werden können (z.B. „Schulzeugnisse“). Zum anderen verweisen sie bereits auf bestimmte Qualitäten, die mit dem Kandidaten verbunden werden (z.B. „saubere Gestaltung“). In beiden Fällen bleibt jedoch noch unklar, auch welche Art von ‚Größe‘ (bzw. auf welche Welt der betrieblichen Koordination) die spontan genannten Voraussetzungen verweisen.

Erst *weshalb-* und *warum-*Fragen fordern die Interviewten heraus, die Bedeutung eines genannten Auswahlkriteriums im Modus der Argumentation zu begründen, was erst die Identifikation der mit dem Kriterium verknüpften ‚Größe‘ ermöglicht.<sup>24</sup> Beispiel: Die Personalfachfrau einer Zahnarztpraxis (Ausbildungsstelle: Dentalassistentin) argumentierte, dass ein konkretes Bewerbungsdossier, welches allzu „flippig“ daher kam („so Fotos eingeklebt, und vorne ganz buntes Papier“ [*Beobachtung*]), nicht berücksichtigt wurde [*Konklusion*]. Die Begründung war: „So einen kreativen Beruf haben wir nicht“. Aus dieser Argumentation lässt sich die *Schlussregel* rekonstruieren, wonach jemand, der bei der Ausgestaltung eines Bewerbungsdossiers Kreativität zeigt, einen kreativen Beruf sucht. Eine solche berufliche Orientierung läuft jedoch dem Profil des angebotenen Ausbildungsplatzes zuwider, der keine Möglichkeiten für kreatives Handeln bereithält. Kreativität – das Koordinations- und Rechtfertigungsprinzip der ‚Welt der Inspiration‘ (Boltanski & Thévenot 2007, 222ff) – wird somit zum Ausschlusskriterium, da sich die untersuchte Zahnarztpraxis

<sup>24</sup> Auch eine so selbstverständliche Kategorien wie „das Schulzeugnis“ lässt sich in einem Experteninterview durchaus hinterfragen, um die implizite Schlussregel freilegen zu können (etwa mit der Formulierung: „Das ist vielleicht eine etwas naive Frage, aber warum ist das Schulzeugnis für die Selektion bedeutsam?“).

Ausschlusskriterium, da sich die untersuchte Zahnarztpraxis gerade *nicht* in der inspirierten Welt verortet (die Bewährungsprobe besteht in diesem Fall vielmehr darin, dass Bewerberinnen ihre Bewerbungen sauber und unkreativ zu gestalten wissen).

Nach den vorerst offen gehaltenen Fragen zu den Anforderungen an Bewerbungsunterlagen wurde sodann explizit erfragt, ob Alter, Wohnort sowie diverse spezifische Informationen des Schulzeugnisses bedeutsam seien (und falls ja, weshalb). Sofern sich an diese Fragen weitere Rechtfertigungsreden anschließen, können diese wiederum mit dem Toulminschen Schema, wie oben skizziert, ausgewertet werden. In einem weiteren Schritt wurde eine vergleichbare Strategie zur Erfragung von Bewertungskriterien einer ‚Schnupperlehre‘ (kurzes Betriebspraktikum) beziehungsweise eines Vorstellungsgesprächs angewandt. Eine im Rahmen der Schnupperlehre unter Beweis gestellte Qualität kann mit dem Toulminschen Argumentationsschema wiederum der Kategorie *Beobachtung* zugewiesen werden, von der auf die Berücksichtigung für die Endauswahl (*Konklusion*) geschlossen wird.

Anschließend thematisiert der Interviewleitfaden drei sensible Aspekte der Personalselektion: die Bedeutung von sozialen Beziehungen, Geschlecht und Herkunftsland bei der Rekrutierung und Auswahl von Auszubildenden. Die zwei letztgenannten Kriterien wurden erst gegen Ende des Gesprächs explizit angesprochen, falls sie nicht bereits früher im Interview ungefragt zur Sprache kamen. Konkret wurde danach gefragt, ob die im bisherigen Gesprächsverlauf genannten Anforderungen an erfolgreiche Bewerberinnen in Abhängigkeit von Geschlecht und Herkunftsland unterschiedlich gut erfüllt würden. Mit dem Argumentationsschema kann so untersucht werden, ob und wie von der Wahrnehmung (*Beobachtung*) von Geschlecht bzw. (fremd-) ethnisierenden Kategorien (nationale Zugehörigkeit, Ausländerstatus) auf die *Konklusion* geschlossen wird, dass eine solcherart klassifizierte Person für eine Ausbildung im untersuchten Betrieb (nicht) in Frage komme.

#### 5.4.2 Rekonstruktion von Koordinationsanforderungen mit Kandidatenbezug

Im dritten Teil des Interviews wurden die problematisierten selektionsrelevanten Voraussetzungen schließlich direkt auf die dem Interviewer bekannte erfolglose Bewerberin bezogen, sowie auf den Kandidaten, welchem die Stelle zugesprochen wurde. In Fällen, in denen es den Interviewpartnern möglich war, den erfolglosen Bewerber zu erinnern, wurde nach Unterschieden der Bewerber hinsichtlich der diskutierten Voraussetzungen gefragt, um letztere zu validieren. Übertragen auf das Toulminsche Argumentationsschema können die mittels einer Bewährungsprobe ermittelten Zustände der Bewerberinnen als *Beobachtung* kategorisiert werden, und die Entscheidung für bzw. gegen die jeweiligen Kandidaten als *Schlussfolgerung*. Die *Schlussregel*, welche den Schluss von den an konkreten Personen festgemachten Zuständen auf die Selektionsentscheidung begründet, kann nun wiederum aus dem Interviewmaterial erschlossen werden.

Die Entwicklung eines soziologischen Verständnisses der Lehrlingsauswahl im Rahmen des mehrjährigen Forschungsprozesses ging mit Grenzen einher, das Datenmaterial mit dem daran entwickelten theoretischen Rahmen sekundäranalytisch auszuwerten. Da der Entwicklung des Interviewleitfadens noch keine konventionentheoretische Modellierung des Forschungsgegenstandes vorausgegangen war, waren die von Boltanski und Thévenot (2007) spezifizierten Wertigkeitsordnungen im Erhebungsinstrument unterschiedlich stark repräsentiert. Insbesondere die im Leitfaden enthaltenen Fragen zu diversen schulrelevanten Kategorien haben eventuell Rechtfertigungsreden privilegiert, die primär auf industrielle (d.h. Effizienz basierte) sowie auf marktförmige Koordinationsordnungen der Berufsausbildung Bezug nehmen. Die Fokussierung auf Kleinbetriebe verleiht wiederum der häuslichen Konvention ein besonderes Gewicht. Die empirischen Analysen zeigen denn auch, dass auf industrielle, marktförmige, häusliche sowie staatsbürgerliche Konventionen relativ oft Bezug genommen wurde, um Selektionsentscheide zu begründen. Dagegen kamen die Koordinationsprinzipien der Welt der Inspiration und der Welt der Meinung, aber auch die von Boltanski und Chiapell-

lo (2003) spezifizierte ‚Netzwerk-Welt‘ eher selten zur Sprache. Das kann zum einen damit zusammenhängen, dass – zumindest für die untersuchten *Kleinbetriebe* sowie für die begrenzte Auswahl von *Berufen* – die Erfordernisse dieser Welten bei der Ausbildungsstellenvergabe weniger ausgeprägt sind als jene der vier erstgenannten Welten.<sup>25</sup> Es kann aber auch sein, dass die nur bescheidene Relevanz der drei letztgenannten Welten zum Teil mit der ausgebliebenen Thematisierung im Befragungsinstrument zusammenhängt. Es wäre daher unzulässig, aus der unterschiedlichen Gewichtung der Welten in den vorliegenden betrieblichen Rechtfertigungsreden voreilige Schlüsse zu ziehen.

Relevant ist vielmehr die Erkenntnis, dass sich ein konventionentheoretisches Modell der Personalselektion für die Analyse von Selektionsprozessen und -ergebnissen bewährt hat. Interviewauszüge, die sich mit dieser Theorie nicht sinnvoll interpretieren ließen, waren rar. Wenn bedacht wird, wie begrenzt anderweitige Modelle der Personalauswahl in der Lage sind, das vorliegende Textmaterial sinnvoll zu deuten (u.a. das Konzept der statistischen Diskriminierung), liegt der Ertrag des konventionentheoretischen Modells auf der Hand.

## 6. Literatur

- Bender, S., Konietzka, D. & Sopp, P. (2000). Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52(3), 475-499.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2003). *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK.
- Boltanski, L. & Thévenot, L. (2007). *Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft*. Hamburg: Hamburger Edition.
- Bommes, M. (1996). Ausbildung in Grossbetrieben. Einige Gründe, warum ausländische Jugendliche weniger Berücksichtigung finden. In: R. Kersten, D. Kiesel & S. Sargut (Eds.), *Ausbilden statt Ausgrenzen. Jugendliche ausländischer Herkunft in Schule, Ausbildung und Beruf*. Frankfurt: Haag + Herchen. 31-44.
- Bommes, M., Dewe, B. & Radtke, F.-O. (1996). *Sozialwissenschaften und Lehramt. Der Umgang mit sozialwissenschaftlichen Theorieangeboten in der Lehrerausbildung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Froschauer, U. & Lueger, M. (2002). ExpertInnengespräche in der interpretativen Organisationsforschung. In: A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Eds.), *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung*. Opladen: Leske + Budrich. 223-240.
- Gomolla, M. & Radtke, F.-O. (2002). *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. Opladen: Leske + Budrich.
- Imdorf, C. (2005). *Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Imdorf, C. (2007). Männliche Praxisassistenten: Ärzte und Zahnärzte fühlen sich bedroht. *Schweizer Monatsschrift für Zahnmedizin* (3/2007), 292-293
- Imdorf, C. (2008). Migrant\*innenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe – auch ein Problem für Kommunen. In: M. Bommes & M. Krüger-Potratz (Eds.), *Migrationsreport 2008. Fakten - Analysen - Perspektiven*. Frankfurt a.M.: Campus. 113-158.
- Imdorf, C. (2009). Die betriebliche Verwertung von Schulzeugnissen bei der Ausbildungsstellenvergabe. *Empirische Pädagogik*, 23(4), 392-409.
- Imdorf, C. (2010a). Die Diskriminierung 'ausländischer' Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In: U. Hormel & A. Scherr (Eds.), *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften. 197-219.

---

<sup>25</sup> Es ist beispielsweise denkbar, dass die zusätzliche Berücksichtigung von Berufen, die in besonderem Maß Kreativität verlangen, den Selektionskriterien der Welt der Inspiration Gewicht verleiht hätte. Außerdem ist denkbar, dass einzelne Betriebe Angst um ihr Image haben könnten, sobald sie als ausländisch geltende Jugendliche beschäftigen (De Rudder et al. 1995, 42).

- Imdorf, C. (2010b). Emotions in the hiring procedure: How 'gut feelings' rationalize personnel selection decisions. In: Å. Wettergren & B. Sieben (Eds.), *Emotionalizing Organizations and Organizing Emotions*. Houndmills: Palgrave Macmillan. 84-105.
- Imdorf, C. (2010c). Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion. In: H.-H. Krüger, U. Rabe-Kleberg, R.-T. Kramer & J. Budde (Eds.), *Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 263-278.
- Imdorf, C. & Leemann, R. J. (2011). Ermöglicht die Flexibilisierung in der Berufsausbildung mehr Chancengerechtigkeit bei der Ausbildungsplatzvergabe? Fallstudie eines Schweizer Ausbildungsverbundes. In: D. Voss-Dahm, G. Mühge, K. Schmierl & O. Struck (Eds.), *Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität*. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften. 49-74.
- Mayring, P. (1995). Qualitative Inhaltsanalyse. In: U. Flick, E. v. Kardorff, H. Keupp, L. v. Rosenstiel & S. Wolff (Eds.), *Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen (2. Auflage)*. Weinheim: Beltz. 209-213.
- Meuser, M. & Nagel, U. (2002). ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht. In: A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Eds.), *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung*. Opladen: Leske + Budrich. 71-93.
- Oevermann, U., Allert, T., Konau, E. & Krambeck, J. (1983). Die Methodologie einer "objektiven Hermeneutik". In: P. Zedler & H. Moser (Eds.), *Aspekte qualitativer Sozialforschung*. Opladen: Leske + Budrich. 95-123.
- Radtke, F.-O. (1996). *Wissen und Können - Grundlagen der wissenschaftlichen Lehrerbildung*. Opladen: Leske+Budrich.
- Toulmin, S. (1996). *Der Gebrauch von Argumenten*. (2 ed.). Weinheim: Beltz Athenäum Verlag.
- Toulmin, S., Rieke, R. & Janik, A. (1979). *An introduction to reasoning*. New York: Macmillan Publishing Co.
- Wengeler, M. (1997). Argumentation im Einwanderungsdiskurs. Ein Vergleich der Zeiträume 1970-1973 und 1980-1983. In: M. Jung, M. Wengeler & K. Böke (Eds.), *Die Sprache des Migrationsdiskurses. Das Reden über "Ausländer" in Medien, Politik und Alltag*. Opladen: Westdeutscher Verlag. 121-149.

# Anhang 1: Flyer

Seite1 vorne

## Du suchst eine Lehrstelle in einer...



...und hast dich erfolglos beworben?

## Forscher suchen Dich!

**Meine Adresse:**  
 Vorname .....  
 Name .....  
 Strasse Nr. ....  
 PLZ/Ort .....  
 Telefon .....  
 Telefon mobile .....  
 E-Mail .....

Ich bestätige, die Teilnahmebedingungen der Untersuchung zur Kenntnis genommen zu haben. Ich stimme zu, dass der erfolgreiche Bewerber/die erfolgreiche Bewerberin meine/ihre/ihren/ihren Namen für die Dauer der Laufzeit der Untersuchung verwenden darf.

**Datum, Unterschrift**



Heilpädagogisches Institut  
 Projekt "Lehringssselektion"  
 Petrus-Kantius-Gasse 21  
 1700 Freiburg

Seite2 vorne

Seite1 hinten

### Was soll dieser Flyer?

Wir sind Forscher der Uni Freiburg und wollen wissen, wie die offenen Lehrstellen vergeben werden. Ob du inzwischen eine Lehrstelle gefunden hast oder nicht, spielt keine Rolle. Wenn du an unserer Untersuchung mitmachst und bereit bist, einen Fragebogen auszufüllen, nimmst du gleichzeitig an unserem Wettbewerb teil!



1. Preis  
 Digitalkamera  
 DMLite Z3  
 von Konica Minolta



2. Preis  
 Digitalkamera  
 DMLite X31  
 von Konica Minolta



3. Preis  
 Pocket-Fremdsprache  
 von Konica Minolta



4. Preis  
 Video-Kamera  
 geschickte im Wert  
 von über 75.000,-

Damit du mitmachen kannst, musst du folgende Bedingungen erfüllen:  
 - Du hast dich **schriftlich ohne Erfolg** auf eine offene Lehrstelle beworben  
 - Du hast dich auf eine Lehrstelle in dem uns interessierenden Bereich beworben  
 - Du hast dich **schriftlich** auf eine offene Lehrstelle beworben  
 - Du bist damit einverstanden, dass wir den Lehrbetrieb auf deine Bewerbung ansprechen  
 Erfüllt du diese Bedingungen?  
 Dann beantworte untenstehende Fragen und wirf den Anmeldebogen in den nächsten Briefkasten!  
 Du nimmst an unserem attraktiven Wettbewerb teil:  
 - Du wirst an der Spitze der Bewerber/innen gelistete Bewerber/innen sein  
 - wenn du den Anmeldebogen vollständig und zutreffend ausgefüllt hast  
 - wenn du den Fragebogen, den wir dir später zuschicken werden, vollständig und zutreffend ausfüllst  
 Achtung! Deine Untersuchungsteilnahme hat **keinen** Einfluss auf deine aktuelle Lehrstellensuche - weder negativ noch positiv. Deine Angaben werden von uns vertraulich behandelt. Wir nennen deinen Namen nur gegenüber jenem Betrieb, bei dem du dich bereits erfolgreich beworben hast.

Wettbewerb sponsored by:



directories



valoretail



**Bitte beantworte möglichst genau die folgenden Fragen zum Lehrbetrieb, bei dem du dich erfolglos beworben hast:**

Name und Ort des Betriebs: \_\_\_\_\_  
 Name des Ausbilderverantwortlichen (sofern bekannt): \_\_\_\_\_  
 Kreuze an, wie viele Personen im Betrieb arbeiten:  1 - 10  11 - 100  100 - 250  mehr als 250

Lehrstelle, auf die du dich beworben hast (bitte ankreuzen):  
 Dentalassistent/in  Medizintechnik/Praxisassistent/in  Automechaniker/in  Kaufmann / Kaufmann  
 Autolackierer/in  Schreiner/in (Möbel, Bau)  Schreiner/in  Profil E / M

Ab wann wäre diese Lehrstelle frei gewesen (Lehrbeginn): \_\_\_\_\_  
 Wie hast du von der Lehrstelle erfahren?  
 LENA  andere Stellenbörse  Verwandte, Bekannte, Freunde  anders: \_\_\_\_\_  
 Wann hast Du dich auf die Lehrstelle schriftlich beworben? Monat \_\_\_\_\_ Jahr \_\_\_\_\_  
 Hast du im obigen Bereich eine Schnupperlehre begonnen können?  
 nein  ja  ja, wie viele Tage hast du geschmunperrt? \_\_\_\_\_ Tage

Nach welchem Bewerbungsschritt hast du die Absage erhalten?  
 nach der mündlichen Bewerbung  nach der schriftlichen Bewerbung  
 nach der Schnupperlehre  nach dem Bewerbungsgespräch  
 Wann hast du die Absage erhalten? Monat \_\_\_\_\_ Jahr \_\_\_\_\_

**Vergiss bitte nicht, auf der Rückseite deinen Namen und deine Kontaktdaten anzugeben und den Talon zu unterschreiben - Vielen Dank!**

Seite2 hinten

## Leitfaden für Interviews mit ExpertInnen in Lehrbetrieben

Laufnr.  Kat. LSt.  Datum -----

Betrieb -----

InterviewteR (1)-----

(2)-----

Vorstellung

Gegenleistung (Resultate)

**Grund für die Auswahl des Lehrberufs & des Lehrbetriebs**

**Mein Vorwissen über den Kandidaten (Anmeldungsdaten):**

**Name, Schritte im Bewerbungsverfahren – und was ich nicht weiss**

**Möglichkeit, zu Händen des erfolgreichen Kandidaten nach dem Gespräch einen Anmeldebogen auszuhändigen (zur Anforderung eines Fragebogens)?**

**Datenverwendung: Vertraulichkeit & Anonymisierung (keine Infos an BewerberInnen)**

**Zeitressourcen InterviewpartnerIn ?**

**Gesprächsablauf**

- 1) Informationsfragen zu befragter Person und zum Betrieb;
- 2) Allgemeine Fragen zur betriebsüblichen Lehrstellenbesetzung;
- 3) Fragen zur konkreten Lehrstellenbesetzung

**Fokus Betrieb / Praxis**

*Sie haben bei der Lehrlingsauswahl gewisse subjektive Entscheidungsspielräume, müssen aber immer auch betriebliche u. berufliche Einschränkungen bzw. Vorgaben berücksichtigen, wenn Sie sich für jemanden entscheiden. Diese betrieblichen Vorgaben interessieren mich ganz besonders.*

**Orientierung an Leitfaden zwecks Vergleichbarkeit**

**Aufnahmetechnik kontrollieren – Lautstärke i.O.?**

[ ]

## A) Informationsfragen zu Betrieb / befragte Berufsperson

### **Befragter Experte**

- Position, Funktion, Zuständigkeit im Betrieb
- beruflicher Hintergrund (auch als Lehrlingsausbildner)
- Jahr Meisterprüfung bzw. Beginn als Ausbildner: -----

### **Fragen zum Betrieb**

- Betriebsalter? ----- seit wann L'ausbildung? -----
- Organisationsaufbau (**Abteilungen** / vertretene Berufe, Anzahl Mitarbeiter? ----- Anzahl Lehrlinge? ----- )
- Konkurrenz / Kundschaft / eigenes Betriebs-Profil
- **3 Motive** (spontan), weshalb Lehrlingssausbildung für den Betrieb bedeutungsvoll ist
- Problematische Aspekte der Lehrlingsausbildung für Betrieb
- **Vorteile eines guten Lehrverhältnisses für den Betrieb?**
- Überlegungen, dass der Auszubildende nach der Ausbildung im Betrieb *weiter arbeiten / aufsteigen* kann?

## B) Allgemeine Fragen zur betriebsüblichen Lehrstellenbesetzung

- in Kürze: Bewerbungsablauf (ohne inhaltliche Ausführungen)
- spezielle Rekrutierungsbemühungen?

### Skizze Bewerbungsablauf

- Mitbeteiligte bei der Lehrlingseinstellung?

Datum Bwrbng:

Datum Absage:

nach  
 Schriftl. Bew.  
 Schnuppern

Anzahl Schriftl.  
Bewerbungen .....

Anteil m/w ?

Anteil CH / AUS ?

Anzahl Jugendl.  
geschnuppert .....

*Termin Eutlich*

-----

## Schriftliche Bewerbung

Welche DREI Voraussetzungen muss eine schriftliche Bewerbung erfüllen, und weshalb sind diese Voraussetzungen wichtig?

	Voraussetzung	Begründung
1		
2		
3		

- Welches sind relevante Personenmerkmale, die bereits aus der schriftlichen Bewerbung ersichtlich sind?
- Kriterien für Schnupperlehre / Bewerbungsgespräch?
- **Alter**
- **Wohnort**

Wohnort UT:

### **Schullaufbahn**

- Sind die **Schulleistungen** – neben ihrer Relevanz für die Berufsschule – auch **für ihren Betrieb wichtig**?
- Wie wichtig ist der **besuchte Schultyp**?
- Was bedeutet es für Sie, wenn einE BewerberIn
  - aus **Kleinklasse / Werkklasse / Sonderschule** kommt?
  - eine **Klassenrepetition** gemacht hat?
  - ein **10. Schuljahr / Motivationssemester / BA** besucht hat?
- Auf welche Informationen in den **Zeugnissen** schauen Sie zu erst?
- Relevanz
  - von **Noten** im Allgemeinen? Welche? D. vs. M.?
  - von **Verhaltensnoten**?
  - von (un)entschuldigter **Absenzen**?
- Ab wann beurteilen Sie **Zeugnisnoten** als kritisch bei KK-Schülern / Realschülern / Sekundarschülern?
- Welchen Stellenwert haben **Eignungstestresultate**?

### Schnupperlehre / Vorstellungsgespräch

Welche DREI Voraussetzungen muss ein idealer Kandidat mitbringen, um für Ihre Lehrstelle in Frage zu kommen, und weshalb sind diese Voraussetzungen für Ihren Betrieb besonders wichtig?

	Voraussetzung	Grund
1		
2		
3		

Falls 'menschlicher Faktor' / Sympathie: Was macht eine Person besonders sympathisch?

- Wie gewichten Sie die erwähnten Voraussetzungen? Welche sind für Sie prioritär, welche können Sie allenfalls etwas zurückstellen?

*Weitere Anhaltspunkte auf Seiten der Kandidaten, die auf ein positives Lehrverhältnis schliessen lassen?*

Halten Sie **persönliche Kontakte** für wichtig,

- um gute Chancen für eine (Schnupper-) Lehrstelle zu haben?
- damit Sie die geforderten Voraussetzungen überprüfen können?
  
- 1. **Elternkontakt**: Wann? Bedeutung?
  
- Glauben Sie, dass die von Ihnen genannten Voraussetzungen etwas mit dem Geschlecht der KandidatInnen zu tun haben?
- Haben Sie besondere Erfahrungen gemacht mit jungen Männern / jungen Frauen ?
- (Spezifische Fragen DA/MPA, AL, Amo/Ame, SCH, Kv)
  
- Glauben Sie, dass die von Ihnen genannten Voraussetzungen etwas mit dem Herkunftsland der KandidatInnen zu tun haben?
- Haben Sie besondere Erfahrungen gemacht mit in- / ausländischen Jugendlichen ?

### **C) Fragen zur konkreten Lehrlingsauswahl am Beispiel einer kürzlich erfolgten Stellenbesetzung**

---

*Versetzen Sie sich in die Situation, als Sie kürzlich vor der Aufgabe standen, die XX-Lehrstelle mit einer geeigneten Person zu besetzen.*

*Denken Sie zurück an Ihre Begegnungen mit erfolgreichem/r Kandidat/in (X) und mit erfolglosem Kandidaten (Y):*

Name Y:

- Wie haben die beiden Kandidaten den Weg zu ihrem Betrieb gefunden? Welche haben Sie allenfalls bereits vorher gekannt?
- Wo unterscheiden sich X und Y in Bezug auf die von Ihnen genannten wichtigen Voraussetzungen?
- Haben bestimmte *betriebliche* Überlegungen *gegen* die Einstellung von Y gesprochen?
- ***Weshalb passt X am besten in Ihren Betrieb?***
- Welche Beweggründe haben *für* die Einstellung von X gesprochen?
- In welchen Bereichen hebt sich Kandidat X besonders von den anderen BewerberInnen ab?

---

Angaben zur befragten Person

1) Jg.: \_\_\_\_\_ Nat.: \_\_\_\_\_ Geschlecht: \_\_\_\_ Dialekt \_\_\_\_\_  
2) Jg.: \_\_\_\_\_ Nat.: \_\_\_\_\_ Geschlecht: \_\_\_\_ Dialekt \_\_\_\_\_

---

**Bedankung**